

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

TATIANE ZACHESKI BRINA

**E-SOCIAL E SUA RELAÇÃO COM LAUDOS DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE
TRABALHO**

CRICIÚMA
2017

TATIANE ZACHESKI BRINA

**E-SOCIAL E SUA RELAÇÃO COM LAUDOS DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso, apresentado para obtenção do grau no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Fabrício Machado Miguel

CRICIÚMA

2017

TATIANE ZACHESKI BRINA

**E-SOCIAL E SUA RELAÇÃO COM LAUDOS DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária.

Criciúma, 06 de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Fabrício Machado Miguel – Orientador

Prof. Mestre Leonel Pereira - Examinador

Prof^a. Esp. Marja Feuser - Examinadora

Dedico este trabalho à minha família, pai, mãe, irmão, noivo, filho e aos amigos, todos que me incentivarão para a conclusão deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele nada disso seria possível. Foi Ele que me guiou, iluminou e protegeu nesta caminhada tão árdua.

Aos meus pais, Geraldo e Emilia pelo exemplo de vida, mostrando o verdadeiro significado do companheirismo, garra, coragem e superação. E ao meu irmão, Gustavo na qual se manteve sempre presente.

Ao meu noivo, Giovani, por me auxiliar, cobrar e incentivar nos momentos mais difíceis, nas quais muitas vezes pensei em desistir ou estive sem estímulo para a conclusão deste trabalho.

Ao meu filho, João Luciano, na qual estive dentro do meu ventre em todo o percurso, desde o projeto até a finalização e que hoje está em meu colo para defender esse trabalho.

Aos verdadeiros amigos, que estiveram ao meu lado durante este período compartilhando os bons e maus momentos.

Aos professores do Curso de Ciências Contábeis que contribuíram para minha formação, mas principalmente ao meu orientador Fabrício Miguel Machado, pela paciência, dedicação e incentivo ao longo desta trajetória.

Enfim, a todos que de forma direta e indireta contribuíram para a realização deste trabalho, o meu sincero agradecimento!!

“Cada experiência é um degrau para o progresso da alma. Não fique preso ao passado. Você está agora diante de uma nova experiência. Dedique-se a ela de corpo e alma e verá surgir o próximo degrau da evolução. ”

Taniguchi

RESUMO

BRINA, Tatiane Zacheski. **E-Social e sua relação com laudos de condições ambientais de trabalho**. 2017. p. 62. Orientador: Fabrício Machado Miguel. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma – SC.

O departamento pessoal é um setor responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária das organizações. Sendo cercado de prazos, obrigações e atualizações anuais por meio de convenções coletivas do trabalho, o departamento pessoal está deixando de ser terceirizado e vem se enraizando nas empresas, firmando um vínculo cada vez maior entre os funcionários e empregadores, motivado também pela preocupação crescente com a saúde e segurança do trabalho dos funcionários. É dever do empregador garantir e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, é por meio de laudos técnicos de condições ambientais de trabalho que se identifica o direito do empregado ao recebimento do adicional de insalubridade ou periculosidade, os referidos laudos também auxiliam na elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário. A partir de 2018 o departamento pessoal vai precisar informar esses dados digitalmente ao E-Social. Diante disso, surge uma pergunta: Quais as alterações e mudanças nos procedimentos em relação à saúde e segurança no trabalho com o início da implantação do E-Social? O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar as alterações nos procedimentos em relação à saúde e segurança do trabalho. Para atingir o objetivo geral, se faz necessário os seguintes objetivos específicos: a) verificar quais serão as alterações nas rotinas de trabalho do departamento pessoal; b) analisar os pontos críticos dos procedimentos do E-Social em relação a saúde e segurança do trabalho; c) averiguar os conhecimentos dos profissionais do departamento pessoal de empresas prestadoras de serviços contábeis dos Municípios de Cocal do Sul e Morro da Fumaça em relação ao tema. A pesquisa caracteriza-se como descritiva qualitativa e quantitativa. O resultado obtido com o objetivo geral é de conscientizar as empresas prestadoras de serviços contábeis e seus clientes da contratação de empresas especializadas na elaboração dos laudos técnicos de condições ambientais, para que as mesmas entreguem esses laudos em arquivo XML. A partir dos resultados da pesquisa, constatou-se que os profissionais do setor estão cientes da nova obrigação, porém não se sentem preparados para a sua implantação. Além de acreditarem que haverá mais trabalho a ser desenvolvido e de contrapartida não serão remunerados por seus esforços.

Palavras-chave: E-Social. Laudos técnicos de condições ambientais de trabalho. Perfil Profissiográfico Previdenciário.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Eventos e prazos para envio.....	17
Figura 2 - Fluxo de informações iniciais.....	19
Figura 3 – Esquema de ligação das informações.....	20
Figura 4 - Mapa de Cocal do Sul.....	25
Figura 5 - Mapa de Morro da Fumaça.....	26

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos entrevistados.....	27
Gráfico 2 - Idade dos Entrevistados	28
Gráfico 3 - Conhecimento sobre o E-Social	29
Gráfico 4 - Aquisição do conhecimento	30
Gráfico 5 - Horas cursos	31
Gráfico 6 - Aplicação do conhecimento.....	32
Gráfico 7 - Consulta qualificação cadastral	34
Gráfico 8 - Auditoria nos cadastros dos funcionários	35
Gráfico 9 - Empresas obrigadas ao E-Social.....	36
Gráfico 10 - Conhecimento sobre os laudos de insalubridade	37
Gráfico 11 - Implantação dos laudos de insalubridade.....	38
Gráfico 12 - Prestação de serviço	39
Gráfico 13 - Renovação de laudos de insalubridade.....	40
Gráfico 14 - Elaboração do PPP	41
Gráfico 15 - PPP de forma automática.....	42
Gráfico 16 - Perspectiva de melhoras no trabalho	43
Gráfico 17 - Perspectiva de elevação na remuneração.....	44
Gráfico 18 - Perspectiva de preparo.....	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Gênero dos entrevistados	27
Tabela 2 - Idade dos entrevistados	28
Tabela 3 - Conhecimento sobre o E-Social	29
Tabela 4 - Aquisição do conhecimento	30
Tabela 5 - Horas cursos	31
Tabela 6 - Aplicação do conhecimento	32
Tabela 7 - Consulta qualificação cadastral	33
Tabela 8 - Auditoria nos cadastros	34
Tabela 9 - Obrigatoriedade ao E-Social	35
Tabela 10 - Conhecimento dos laudos de insalubridade	36
Tabela 11 - Implantação dos laudos de insalubridade	37
Tabela 12 - Prestação de serviço	39
Tabela 13 - Renovação de laudos de insalubridade	40
Tabela 14 - Elaboração do PPP	41
Tabela 15 - PPP de forma automática	42
Tabela 16 - Perspectiva de melhoras no trabalho	43
Tabela 17 - Perspectiva de elevação na remuneração	44
Tabela 18 - Perspectiva de preparo	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMREC	Associação dos Municípios da Região Carbonífera
ASO	Atestado de Saúde Ocupacional
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEF	Caixa Econômica Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIRF	Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte
DP	Departamento Pessoal
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
E-Social	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social
GRRF	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
GRH	Gerente de Recursos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
LTCAT	Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho
MPS	Ministério da Previdência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NIT	Número de Identificação do Trabalhador
NR	Normas Regulamentadoras
PASEP	Programa de Assistência ao Servidor Público
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PIB	Produto Interno Bruto
PIS	Programa de Integração Social
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PPA	Prevenção de Perdas Auditivas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

RET	Registro de Eventos Trabalhistas
RFB	Receita Federal do Brasil
RG	Registro Geral
RH	Recursos Humanos
SC	Santa Catarina
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
SPED	Sistema Público de Escrituração Digital
XML	<i>Extensible Markup Language</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	3
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA	3
1.2 OBJETIVOS	4
1.3 JUSTIFICATIVA	4
1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO	6
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
2.1 CONCEITO HISTÓRICO DA ÁREA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS..	7
2.2 GESTÃO DE PESSOAS	8
2.3 RECURSOS HUMANOS.....	10
2.4 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	10
2.5 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	11
2.6 SURGIMENTO DAS NORMAS REGULARIZADORAS.....	11
2.6.1 PCMSO	12
2.6.2. PPRA	13
2.6.3 LTCAT.....	13
2.7 PPP	14
2.8 E-SOCIAL – SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS.....	14
2.8.1 Finalidade e obrigatoriedade.....	15
2.8.2 Eventos do E-Social	15
2.8.2.1 Eventos Iniciais	16
2.8.2.2 Eventos de Tabelas.....	16
2.8.2.3 Eventos Não Periódicos	17
2.8.2.4 Eventos Periódicos.....	18
2.8.3 Cadastramento do trabalhador	18
2.8.4 Eventos de saúde e segurança do trabalhador	19
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	22
3.1 ENQUADRAMENTOS METODOLÓGICOS.....	22
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	23
4 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	24
4.1 CARACTERIZAÇÕES DOS MUNICÍPIOS	24
4.1.1 Cocal do Sul.....	24

4.1.2 Morro da Fumaça	25
4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO	26
4.2.1 Gênero.....	27
4.2.2 Faixa etária.....	28
4.2.3 Conhecimentos sobre o E-Social.....	29
4.2.4 Formas de aquisição do conhecimento	30
4.2.5 Horas cursos	31
4.2.6 Aplicação dos conhecimentos adquiridos.....	32
4.2.7 Consulta das qualificações cadastrais nas novas admissões.....	33
4.2.8 Realização de auditoria nos cadastros dos funcionários.....	34
4.2.9 Empresas obrigadas a apresentação do E-Social.....	35
4.2.10 Conhecimento sobre os laudos a serem informados	36
4.2.11 Implantação dos laudos no programa do E-Social	37
4.2.12 Empresas responsáveis pela elaboração dos laudos.....	38
4.2.13 Atualização dos laudos.....	39
4.2.14 Elaboração do PPP.....	40
4.2.15 Realização do PPP de forma automática	41
4.2.16 Perspectiva de melhoras no trabalho.....	43
4.2.17 Perspectiva de remuneração.....	44
4.2.18 Perspectiva de preparo para implantação no segundo semestre de 2017	45
4.3 ANÁLISES DAS RESPOSTAS.....	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão apresentados o tema a ser abordado no trabalho, o problema que o impulsiona, juntamente com a questão problema. Além desses, serão expostos os objetivos geral e específicos para desenvolver o referido estudo de caso, bem como a justificativa e a estrutura do estudo.

1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO DE PESQUISA

O departamento pessoal é um setor responsável pelo cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária das organizações. Suas rotinas envolvem os processos de admissões e demissões, folha de pagamento, licenças de saúde e maternidade, benefícios, férias, 13º salários, transmissões de arquivos ao INSS, Caixa Econômica Federal - CEF e Receita Federal do Brasil - RFB, além do arquivamento e manutenção da documentação exigida pelo governo, entre outros. Este departamento é cercado de prazos, obrigações e atualizações anuais por meio de convenções coletivas do trabalho, os dissídios.

Em grande ascendência vem firmando um vínculo cada vez maior entre os funcionários e os empregadores, impulsionado também pela preocupação crescente dos empregadores em relação a saúde e segurança do trabalho dos seus funcionários.

É dever do empregador garantir e cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, implantando políticas de segurança com base na ação de profissionais especializados, que reconhecem, avaliam e controlam os riscos existentes nas áreas de trabalho. Esse profissional tem o dever de instruir por meio de cursos, realizar a apresentação dos equipamentos de proteção individual (EPI) aos empregados, e sobre tudo passar as preocupações necessárias para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Todas essas informações são impostas em laudos para comprovações futuras das atividades desenvolvidas e serão implantados digitalmente no sistema denominado E-Social, apresentando os principais resultados e consequentemente aplicando a insalubridade ou periculosidade.

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (E-Social), é um programa do governo federal, da mesma ramificação do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), que visa unificar o envio para um mesmo canal as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias pelo empregador em relação aos seus empregados e demais obrigações da relação de trabalho, mesmo para aquelas que não tenham empregados.

Diante da contextualização apresentada, o grande objetivo deste trabalho no que diz respeito aos assuntos abordados são questionados no seguinte problema: Quais as alterações e mudanças nos procedimentos em relação à saúde e segurança no trabalho com o início da implantação do E-Social?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral do trabalho consiste em verificar quais as alterações nos procedimentos em relação à saúde e segurança no trabalho.

Para atender o objetivo geral de pesquisa seguem os objetivos específicos:

- Verificar quais serão as alterações nas rotinas de trabalho do setor pessoal;
- Analisar os pontos críticos dos procedimentos do E-Social em relação a saúde e segurança do trabalho, e
- Averiguar os conhecimentos dos profissionais do departamento pessoal de empresas prestadoras de serviços contábeis dos Municípios de Cocal do Sul e Morro da Fumaça em relação ao tema.

1.3 JUSTIFICATIVA

Conforme o artigo 2º do decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, o E-Social é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Sendo um programa unificador de várias plataformas, como a GFIP, CAGED, RAIS, GRRF, DIRF entre outras, o primeiro procedimento a ser analisado é a qualificação cadastral dos profissionais. Verificar em cada órgão público as informações pessoais apresentadas e caso haja divergências, realizar a alteração antes da aplicação do programa. Até o momento, não há uma integração dessas plataformas de forma automática, sendo assim, as mesmas deixam passar erros de cadastramentos importantes, que no momento da aposentadoria, ou até mesmo no ato do saque de benefícios e do FGTS, o sistema bloqueia a ação por conta da divergência cadastral.

De acordo com a Resolução CD/E-Social nº 02, de 30 de agosto de 2016, fica estabelecido que,

O início da obrigatoriedade de utilização do eSocial dar-se-á: I - em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); e II - em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes. Parágrafo único - Fica dispensada a prestação das informações dos eventos relativos a saúde e segurança do trabalhador (SST) nos 6 (seis) primeiros meses depois das datas de início da obrigatoriedade de que trata o caput. [...]

Após os 6 (seis) primeiros meses das datas pré-definidas pela resolução apresentada, as empresas que prestam o serviço de elaboração dos laudos, deverão enviar para as empresas e as suas respectivas prestadoras de serviços contábeis o LTCAT, PPRA e PCMSO em arquivo XML, na qual será importado diretamente para a plataforma do E-Social, e a mesma se encarregará de formalizar o Perfil Profissiográfico Previdenciário. Desta forma, as empresas prestadoras de serviços contábeis não serão mais responsáveis por esse trabalho árduo de execução do PPP e sim, apenas a tarefa de alimentar o sistema com as informações necessárias.

Com a implantação dessa nova obrigação, a vida do profissional do departamento pessoal passará por uma grande mudança, porém, até que ponto será possível tirar proveito de um aperfeiçoamento do sistema de arrecadação tributário brasileiro que nem entrou em vigor? Esta é uma pergunta muito difícil de responder, pois até o momento há apenas o conhecimento teórico, adquirido pela resolução do E-Social e a CLT a favor deste profissional.

1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO

Após o capítulo introdutório, o estudo será estruturado conforme as seguintes etapas: fundamentações teóricas, procedimentos metodológicos, análises e discussão das pesquisas e resultados finais.

Na fundamentação teórica, apresenta-se o tema do presente trabalho, além de trazer uma visão referente a implantação do E-Social.

Em seguida, apresentam-se os procedimentos metodológicos e após, será discutido os resultados da pesquisa, e finalmente são expostas as conclusões e limitações do presente trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nos tempos atuais as organizações estão ampliando a sua visão estratégica. E umas das mudanças mais notáveis é a incorporação do setor de recursos humanos para dentro das organizações e essa atitude se deve à grande demanda pela busca da concretização das legislações trabalhistas e previdenciárias.

2.1 CONCEITO HISTÓRICO DA ÁREA DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

As organizações dependem de pessoas para proporcionarem o necessário planejamento e organização, para dirigir, controlar, operar e funcionar. Atualmente não há empresas sem pessoas, e no início do século XIX já se tinha esse pensamento.

Em meados de 1916, o americano Taylor e o francês Fayol foram responsáveis pelo surgimento do movimento da administração científica, a qual gera a influência direta nas novas funções criadas nesse período. Destarte, nasceu a função de ‘chefe de pessoal’, que visava a busca dos resultados da empresa e que deve contabilizar as entradas e saídas, os pagamentos, os vales, os descontos e as faltas dos empregados (MARRAS, 2016).

O movimento de relações humanas, na década de 1920, trouxe uma nova tarefa: a função de chefe de pessoal, na qual o aumento da produtividade está em alta por conta da eliminação de conflitos e dos respectivos custos de pessoais. Em 1930, inicia-se a fase legalística destacada pela criação de leis trabalhistas e a preferência do preenchimento do cargo da área de pessoal ser um advogado, na qual saberia gerir as novas leis, sendo um profissional metódico (MARRAS, 2016).

No Brasil, mais exatamente em 01 de maio de 1943, foi aprovada e assinada a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, pelo presidente Getúlio Vargas. O Decreto Lei nº 5.452 é regida até hoje, e naquele período foi um grande avanço nos conhecimentos e práticas de trabalho (LACOMBE, 2011).

Conforme Marras (2016, p. 8) nasce um novo cenário na função de chefe de pessoal, “em 1945, à luz do Behaviorismo, os primeiros estudos sobre liderança, autocratismo, democracia no trabalho e motivação humana [...] é nesse cenário que começa a ser valorizada a função de “cuidar do pessoal””.

Na fase tecnicista (1950 – 1965) as organizações passaram a privilegiar, nos seus recrutamentos, profissionais com currículos escolares mais amplos e já começaram a admitir a importância de profissionais com leve visão humanista. Por intermédio do presidente Juscelino Kubitschek, em meados de 1955 é iniciada a implementação da indústria automobilística no Brasil. Neste momento os empresários brasileiros tiveram que aceitar em seus quadros de funcionários a função do GRH (Gerente de Recursos humanos) (LACOMBE, 2011).

Na quarta fase, como salienta Marras (2016, p.10), é a fase administrativa ou mais conhecida como sindicalista, “criou-se uma relação entre capital e trabalho, pois foi exigido dos profissionais de RH um conhecimento profundo e atualizado sobre a CLT. Isso se deve ao nascimento do movimento sindical e à revolução no meio empresarial (1978) dos instrumentos de negociações coletivas”.

A fase estratégica (1985 – atualmente) foi demarcada pela introdução dos primeiros programas de planejamento estratégico atrelados ao planejamento estratégico central das organizações. Neste período, apresentou a grande preocupação a longo prazo com os seus trabalhadores, iniciando uma nova característica ao GRH, a de posição gerencial e estratégico visando o bem-estar dos funcionários (ALBUQUERQUE 1988 apud MARRAS, 2016).

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

A partir da década de 90, com as profundas mudanças nos cenários nacionais e internacionais, como a globalização, houve a necessidade urgente de buscar novos métodos de gestão. Assim, é necessário quebrar os velhos paradigmas para entender a empresa e as pessoas como gestoras e colaboradoras bem como entender o novo conceito de gestão de pessoas (LAPOLLI, 2010).

Ao analisar, percebe-se que o papel do colaborador é mais participativo. Ele tem maior autonomia em suas atividades, cooperação nas decisões com seus gestores, facilidade na interação, aprendizagem, conhecem a empresa e participam dos negócios. Porém, o discurso tem que ser unido com a prática, ou seja, a gestão de pessoas tem que efetivamente acontecer na prática. Entretanto, algumas questões importantes permanecem pendentes e precisam ser enfrentadas, como os velhos tabus referente a rigidez e o medo que norteia os funcionários (SOVIENSKI, 2008).

A gestão de pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o capital humano, que nada mais é do que as pessoas que a compõe. Cabe a área de gestão de pessoas a nobre função de humanizar as empresas. Tendo uma grande responsabilidade na formação do profissional que a instituição deseja, objetivando o desenvolvimento e crescimento da instituição como o do próprio funcionário, tido como colaborador para adquirir os resultados esperados (LAPOLLI, 2010; LACOMBE, 2011).

Para isso, Fidelis (2008, p. 202) salienta que:

gestão de pessoas procura conscientizar os colaboradores que suas ações devem ser respaldadas nos seguintes princípios: desenvolvimento responsável e ético de suas atividades; capacidade de atuação baseada nos princípios da gestão empreendedora; capacidade de realização de tarefas que incorporem inovações tecnológicas; capacidade de trabalhar em rede; capacidade de atuar de forma flexível; conhecimento da missão e dos objetivos institucionais das organizações em que atuam; dominar o conteúdo da área de negócio da organização; capacidade de atuar como consultor interno das organizações em que trabalham, entre outros.

Para desenvolver essas ações, o gestor também deve ter: visão sistêmica, trabalho em equipe, bom relacionamento interpessoal, planejamento, capacidade empreendedora, capacidade de adaptação e flexibilidade, cultura da qualidade, criatividade e comunicação, liderança, iniciativa e dinamismo (FIDELIS, 2008).

O desenvolvimento dessas habilidades e competências é importante, tanto para o gestor como para o colaborador, pois envolvem elementos da personalidade das pessoas aplicados à sua práxis profissional, representando assim um processo de integração entre as características individuais e as qualidades requeridas para missões profissionais específicas (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com o FIDELIS (2008, p. 203) “as atividades do setor seguem uma rotina burocrática estipulada pela legislação trabalhista, e que deve ser sistematizada para evitar esquecimentos.” Quando mencionado o setor de gestão de pessoas, em um primeiro momento lembra-se do ato de admitir novos funcionários, mas não é só isso, há inúmeras atividades que são desenvolvidas, como: treinamento e desenvolvimento de pessoas, análise e aplicação de cargos e salários, questões de afastamentos do trabalho, questões trabalhistas, segurança do trabalho, entre outros.

2.3 RECURSOS HUMANOS

Compete ao departamento de recursos humanos promover, planejar, coordenar e controlar as atividades desenvolvidas relacionadas à seleção, orientação, avaliação de desempenho funcional e comportamental, capacitação, qualificação, acompanhamento do pessoal da instituição num todo, assim como as atividades relativas à preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho da Instituição (CHIAVENATO, 2002; LACOMBI, 2011).

Este setor pode em muito contribuir para o crescimento da empresa, de diversas formas. A mais importante se considera a responsabilidade em ser técnico, em saber lidar com as pessoas e sobre tudo interagir e orientar, para que haja o bom funcionamento da empresa em um todo.

2.4 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O envolvimento do homem com a segurança volta aos tempos em que se começou a utilizar instrumentos para trabalhar, nessa evolução, o homem criou necessidades à sua saúde e principalmente a segurança no meio em que se trabalha.

Como salienta Freitas (2011, p. 22) “várias referências as condições de saúde do trabalho em papiros egípcios, nos quais fisiatras descrevem sintomas específicos evidenciados por trabalhadores envolvidos nas construções”.

Em meados de 460 a.c., o pai da medicina moderna, Hipócrates, já expunha pensamentos em relação ao papel do trabalho, a alimentação e o clima em relação algumas doenças adquiridas no ambiente de trabalho (FREITAS, 2011).

A preocupação com a saúde dos trabalhadores sempre foi evidente, tanto que Freitas (2011, p. 23) descreve que o médico inglês “Percival Pott (1713 – 1788) estudou a relação entre o número de horas de trabalho e determinadas doenças, para além de analisar a especial vulnerabilidade dos jovens no trabalho. [...] Charles Thackrah, publicou, em 1830, a primeira obra inglesa sobre doenças profissionais, com inúmeras propostas para enfrentar os constrangimentos constatáveis nos locais de trabalho”.

A relação entre o trabalho e a saúde obteve um enfoque maior a partir da Revolução Industrial, afinal, no trabalho escravo ou no servil, não existe esta grande

preocupação em preservar a saúde dos que eram submetidos ao trabalho (MARRAS, 2016).

Analisando essas referências históricas, pode-se afirmar que a preocupação com a saúde e segurança no trabalho, datam dos primórdios da humanidade, que ao longo dos anos foram se adaptando as novas descobertas e novos conhecimentos na prevenção e promoção da saúde.

2.5 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Com a Revolução Industrial, originária da Europa nos séculos XVIII e XIX, o trabalhador passou a vender a sua força de trabalho, tornando-se peça importante da máquina, evidenciando a falta de segurança em seu ambiente de trabalho, já que visava apenas a rápida produção afim de maximizar o capital dos empresários.

De acordo com Barbosa (2001) as jornadas de trabalho eram excessivas, em ambientes extremamente imundos e desfavoráveis à saúde. Esses ambientes impróprios eram frequentados por mulheres e crianças, acelerando e distribuindo cada vez mais doenças infectocontagiosas. É importante salientar, que a falta de segurança e treinamento aumentava ainda mais a periculosidade das máquinas, pois, o número de mutilações e mortes aumentavam a cada ano.

2.6 SURGIMENTO DAS NORMAS REGULARIZADORAS

Devido a Revolução Industrial e a ascendência do trabalho fabril insalubre e perigoso, houve o aumento do número de acidentes de trabalho. De acordo com Barbosa (2001, p. 10) “na década de 70 o Brasil detinha o título de “Campeão Mundial de Acidentes de Trabalho””.

A história da legalização de medidas de prevenção de acidentes no Brasil é extensa. Diversas leis de prevencionismo foram elaboradas visando melhoras nas condições dos trabalhadores, mas a principal delas é a Portaria nº 3.214 de 8 de junho de 1978 que aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho (MACEDO, 2012).

Conforme a Portaria nº 3.214 (1978), as normas regulamentadoras são compostas de 36 itens, sendo obrigatórias para empresas privadas e públicas com o

intuito de coordenar, orientar controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho.

Para a aplicação desse estudo, foram analisados cuidadosamente as NR nº 7 sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, NR nº 9 sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e a NR nº 15 sobre Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT.

2.6.1 PCMSO

A Norma Regulamentadora nº 7 (1978), estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte dos empregadores e instituições que admitam empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores.

A legislação da Norma Regulamentadora nº 7 (1978), dispõe em relação as responsabilidades do PCMSO:

7.3. Das responsabilidades

7.3.1. Compete ao empregador:

- a) garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO, bem como zelar pela sua eficácia;
- b) custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO;
- c) indicar, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESOMT, da empresa, um coordenador responsável pela execução do PCMSO;
- d) no caso de a empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO;
- e) inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

Conforme explica Macedo (2012) a legislação do PCMSO estabelece que o empregador é obrigado a realizar exames médicos no ato da admissão, periódicos anuais ou a critério do médico da empresa, retorno ao trabalho após afastamentos, mudança de cargos ou funções e nas demissões, sendo necessário a avaliação clínica e exame físico e mental.

Na prática os exames médicos referidos são conhecidos como ASO – Atestado de Saúde Ocupacional, na qual constam qualquer anormalidade que o

funcionário presente, além de designar a aptidão do funcionário para executar o trabalho para qual foi contratado.

2.6.2. PPRA

A Norma Regulamentadora nº 9 (1978) estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) que visa a preservação de saúde e de integridade física dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

O PPRA faz parte de um conjunto de medidas mais amplas, contidas nas demais normas regulamentadoras, porém, articula-se, principalmente com a NR 7, ou seja, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e de Prevenção de Perdas Auditivas (PPA).

2.6.3 LTCAT

A Norma Regulamentadora nº 15 (1978) faz menção ao Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), aonde informa que o mesmo deve ser expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, para fins de comprovação da exposição a agentes nocivos prejudiciais à saúde ou à integridade física. Além de relatar a intensidade de agressão sofrida e designar o percentual de insalubridade a ser aplicado a cada trabalhador.

A apresentação do LTCAT deverá ser exigida para os períodos de atividade exercida sob condições especiais, apenas a partir de 14 de outubro de 1996, exceto no caso do agente nocivo ruído, o qual exige apresentação de laudo para todos os períodos declarados.

2.7 PPP

O Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) é um formulário que possui campos a serem preenchidos com todas as informações relativas ao empregado, como por exemplo: a atividade que exerce, o agente nocivo no qual é exposto, a intensidade e a concentração do agente, exames médicos clínicos, além de dados referentes à empresa. O PPP deverá ser emitido sempre que solicitado pelo trabalhador, INSS ou autoridade competente, em via única e sem necessidade de recibo (FREITAS, 2011).

Estão obrigados a elaboração do PPP as empresas que exercem atividades que exponham seus empregados a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, na qual origina-se a concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de contribuição. Quando houver o desligamento do empregado, a empresa é obrigada a fornecer ao trabalhador uma cópia autêntica do PPP, sob pena de multa (MACEDO, 2012).

Esse documento é preenchido pela empresa ou por sua prestadora de serviços contábeis, de forma manual ou por meio do sistema da folha de pagamento. Utilizando sempre o PCMSO, PPRA e LTCAT como fontes seguras de comprovações da efetiva exposição a agentes nocivos, para o conhecimento de todos os ambientes que os trabalhadores foram expostos e evidenciando o controle da saúde ocupacional de todos.

2.8 E-SOCIAL – SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS.

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – E-Social foi instituído pelo Decreto 8.373 de 11 de dezembro de 2014 é um programa do governo federal, e faz parte do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital). O intuito deste é unificar o envio para um mesmo canal as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias pelo empregador em relação aos seus empregados e demais obrigações de toda relação onerosa de trabalho, mesmo para aqueles que não tenham empregados. O E-Social está sendo desenvolvido em conjunto, pela Caixa Econômica Federal (CAIXA), pelo Instituto Nacional do Seguro

Social (INSS), pelo Ministério da Previdência Social (MPS), pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) (CARVALHO, 2016).

2.8.1 Finalidade e obrigatoriedade

Conforme descreve Carvalho (2016, p. 4), o “E-Social tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto pela escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas”. O sistema possui aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração e repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Com a entrada em vigor do E-Social haverá a substituição das informações transmitidas anteriormente por outros programas ou declarações, estando obrigados a declarar o empregador, inclusive o doméstico, a empresa e os que forem a eles equiparados em lei, o segurado especial, inclusive em relação a trabalhadores que lhe prestem serviço, as pessoas jurídicas de direito público da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios e as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem por si rendimentos sobre os quais tenha incidido retenção do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte - IRRF, ainda que em um único mês do ano calendário (BRASIL, 2014).

Até o presente momento o início da obrigatoriedade da implantação do E-Social acontecerá em 1º de janeiro de 2018, para os empregadores e contribuintes com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) e em 1º de julho de 2018, para os demais empregadores e contribuintes (BRASIL, 2014).

2.8.2 Eventos do E-Social

As informações serão transmitidas ao E-Social por meio de grupos de eventos, na qual cada evento possui um *layout* diferente e regras de preenchimentos diferentes. Quando preenchidas de forma divergente com os procedimentos corretos impostos pela legislação, o profissional do departamento pessoal deverá verificar as tabelas de *layout* disponíveis no site do E-Social.

Os grupos de eventos são: iniciais, de tabelas, não periódicos e periódicos.

2.8.2.1 Eventos Iniciais

Na implantação do E-Social, esse é o primeiro passo a ser realizado. De acordo com Carvalho (2016, p. 6), é “nesse evento que se identifica o empregador, contribuinte e órgãos públicos, informando os dados básicos de sua classificação fiscal e estrutura administrativa”. Além de realizar o cadastramento inicial dos vínculos dos empregados ativos e aqueles que se encontram afastados por qualquer motivo

Vale salientar que o cadastramento dos vínculos é apenas inicial e deverá ser enviado após o grupo de eventos de tabelas ser configurado.

2.8.2.2 Eventos de Tabelas

Esse evento complementa os eventos iniciais, sendo responsáveis por uma série de informações que validam os eventos periódicos e não periódicos, sendo importantes para aperfeiçoarem o tempo de geração de arquivos e armazenamentos, já que serão utilizados em outras partes do programa (BRASIL, 2014).

Nesse evento será configurado os lançamentos utilizados no sistema da folha de pagamento das empresas e de suas prestadoras de serviços contábeis para que sejam aceitos no programa do E-Social, então torna-se extremamente importante o seu preenchimento de forma correta e observando sempre a data de início da validade, que nada mais é que a competência a ser informada no sistema. As informações aqui passadas serão armazenadas em forma de históricos, não sendo permitidas informações duplicadas para um mesmo item e período de validade.

2.8.2.3 Eventos Não Periódicos

Os eventos não periódicos nada mais são que aqueles eventos não premeditados, mas que asseguram os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores. Pode-se citar como eventos não periódicos as admissões, a exposição dos trabalhadores a agentes nocivos, alteração de salário, desligamentos, entre outros.

Como salienta Carvalho (2016, p. 9) os eventos não periódicos “devem respeitar os prazos de envio, para assegurar os direitos dos trabalhadores. Porém cada evento passa a ter seu prazo específico para transmissão no E-Social, vinculados a sua efetiva ocorrência”. Esses eventos que possuem prazos distintos são informados no Registro de Eventos Trabalhistas – RET.

Podem ser observados alguns casos de eventos com prazos diferenciados na figura 1;

Figura 1 - Eventos e prazos para envio

Registro Preliminar de Admissão (não aplicável a estatutários)	até 30 dias ANTES da admissão
Admissão de celetistas (inclusive servidor com emprego público)	até 30 dias ANTES da admissão ou se enviado o registro preliminar, até o dia 07 do mês seguinte
Demais servidores públicos, estagiários e outros TSV	Até o dia 07 do mês seguinte
Desligamentos e Exonerações	Até 10 dias da comunicação (um dia em caso de término de contrato)
CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho (RGPS)	Mesmo dia (em caso de morte) ou dia útil seguinte
Aviso Prévio (CLT) ou Pedido de Desligamento	Até 10 dias da comunicação
Afastamentos a partir de 3 dias com atestado	Até o dia 07 do mês seguinte

Fonte: CARVALHO (2016).

Os eventos não periódicos sem prazo especiais para o envio, devem ser transmitidos quando ocorrerem. Porém devem ser enviados antes dos eventos mensais da folha de pagamento, para que não haja conflito nas informações no momento da geração da folha.

2.8.2.4 Eventos Periódicos

São aqueles eventos que possuem periodicidade pré-definida, sendo compostos pelas informações da folha de pagamento, de apuração de outros fatos geradores de contribuições previdenciárias, citando como exemplo, os incidentes sobre pagamentos efetuados às pessoas físicas quando da sua aquisição da sua produção rural (BRASIL, 2014).

Em síntese os eventos periódicos são considerados os lançamentos da folha de pagamento, compreendendo as horas extras, horas faltas, afastamentos, férias, enfim, tudo o que pode ocorrer com os trabalhadores no mês trabalhado. Após essas informações serem transmitidas ao programa, destacando o fato da obrigação de transmissão ser até o dia 07 do mês seguinte de seu fato gerador, o profissional do departamento pessoal poderá encerrar a folha e, após, emitir as guias para pagamento.

2.8.3 Cadastramento do trabalhador

Todos os trabalhadores possuem como forma de identificação obrigatória o CPF, RG, PIS/NIT/PASSEP, CTPS, de forma única a cada um. Até o momento essas formas de identificação podem apresentar divergências cadastrais, como por exemplo, a data de nascimento e o nome de sua genitora estarem incorretos. Entretanto esse nunca foi um fato a ser analisado nas admissões anteriores ao E-Social.

Com o advento do E-Social, essas informações serão cruzadas e analisadas para verificar se a qualificação cadastral está correta. Caso ocorra alguma divergência, o evento de cadastramento do trabalhador será invalidado, obrigando o profissional do departamento pessoal a averiguar os dados e orientar o trabalhador para que o mesmo regularize a sua situação cadastral. Então, só após a regularização, o trabalhador poderá ser cadastrado no programa e as informações serem transmitidas ao governo (CARVALHO, 2016).

Para facilitar o trabalho de regularização cadastral dos trabalhadores, foi desenvolvido um aplicativo para verificar se os dados do trabalhador estão aptos para serem utilizados no E-Social. Esse aplicativo é encontrado no site do E-Social.

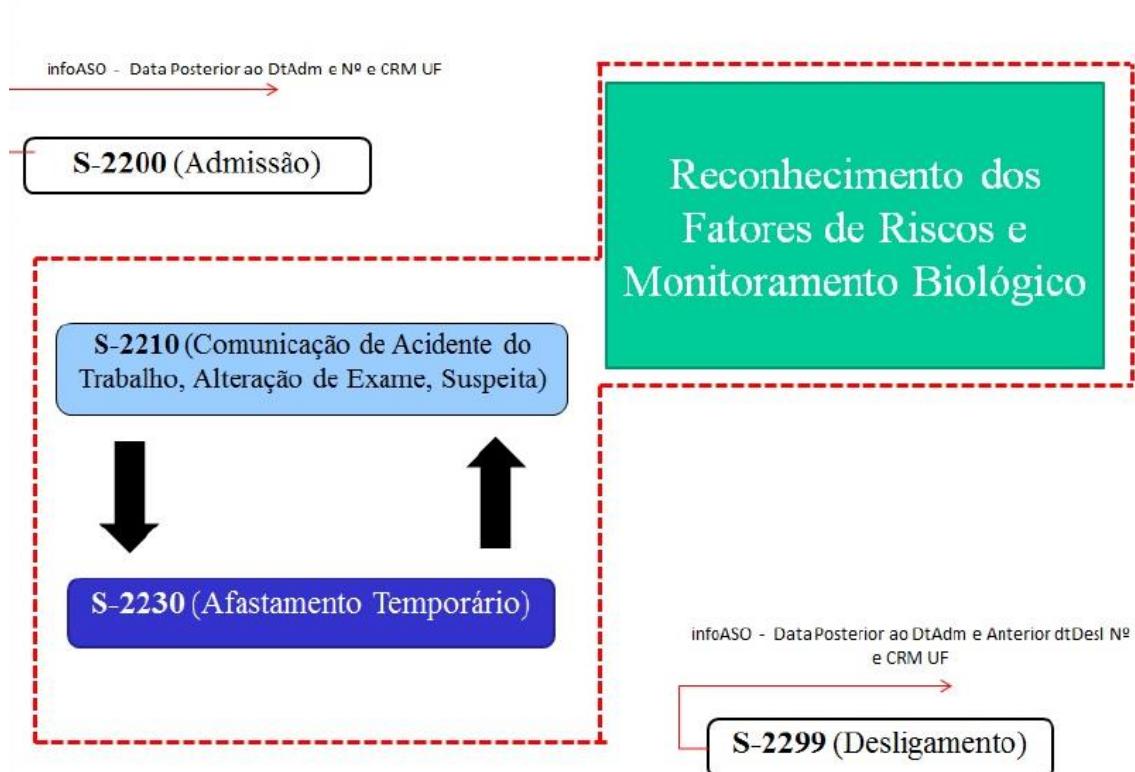
Nos casos em que há divergências, o programa apresentará orientações necessárias para a sua correção.

2.8.4 Eventos de saúde e segurança do trabalhador

O programa do E-Social tem como intuito atualizar o governo e os órgãos competentes de todos os eventos que ocorrem com o trabalhador. Em relação a saúde e segurança no trabalho não seria diferente, já que as aposentadorias especiais representam um valor considerável no montante.

Desta forma, o fluxo de informações para o E-Social, a respeito da SST, se estrutura da seguinte forma:

Figura 2 - Fluxo de informações iniciais



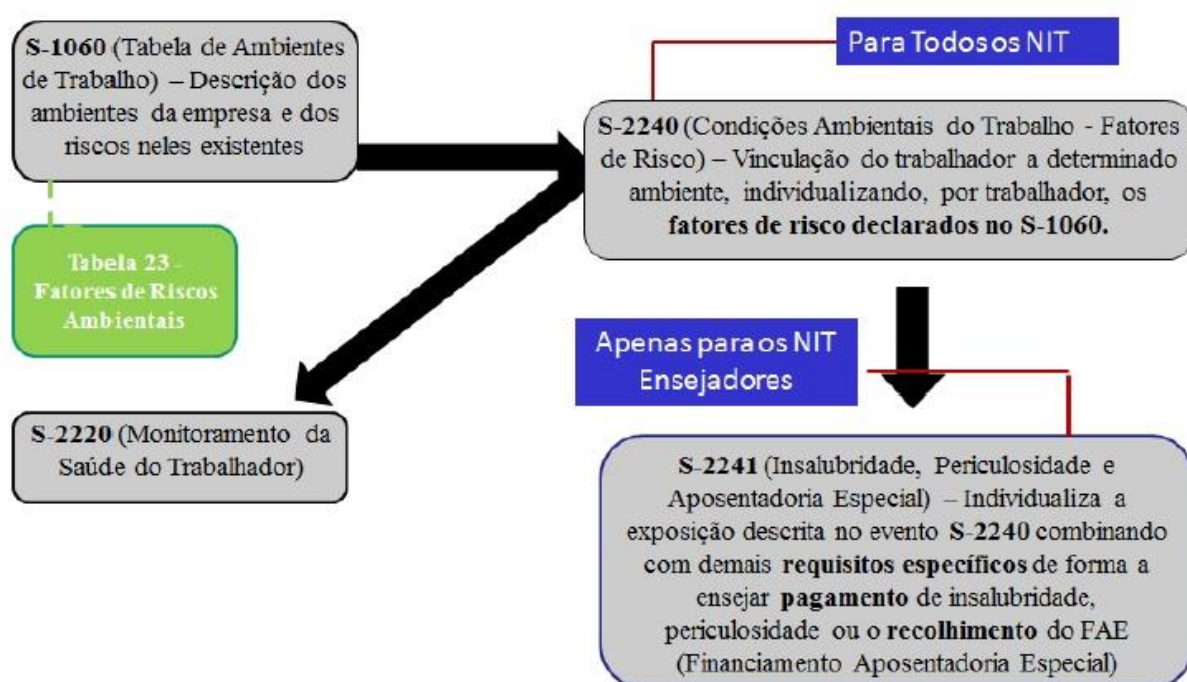
Fonte: CARVALHO (2016).

No momento da admissão, os dados do funcionário admitido devem estar presentes no LTCAT, após o reconhecimento dos fatores de riscos e verificado se o mesmo receberá o adicional de insalubridade ou periculosidade, deve-se implantar no programa o PCMSO, com as respectivas informações do ASO. No decorrer do tempo de trabalho desse funcionário, na qual poderá ocasionar afastamentos,

acidentes de trabalho e outros, o programa analisará os laudos para garantir a veracidade dos fatos. Então, com base nesses dados o programa do E-Social informará a Previdência Social, para assegurar-se dos acontecimentos e constatar se o funcionário receberá ou não algum tipo de benefício e sobre tudo o valor correto da contribuição previdenciária.

Para representar como as informações são interligadas no E-Social, observa-se a figura 3:

Figura 3 – Esquema de ligação das informações



Fonte: CARVALHO (2016).

Como se observa na figura 3, todos os laudos estão interligados no programa do E-Social, desta forma os laudos devem permanecer atualizados e contendo todas as informações possíveis dos funcionários, a fim de manter total conhecimento dos fatores de risco que possam estar ensejados, ou em outras palavras, que possam estar relacionados ao pagamento de insalubridade ou periculosidade.

Segundo a resolução do E-Social, os laudos de insalubridade, sendo eles LTCAT, PPRA e PCMSO devem ser informados no programa por meio do arquivo XML e anualmente atualizados, na qual será expedido pelas empresas prestadoras de serviço da elaboração desses laudos. As informações relativas a saúde e segurança do trabalhador, serão implantadas 6 meses após a vigência do E-Social,

sendo assim, passará a ser obrigatório apenas em julho de 2018 (CARVALHO, 2016).

Com a devida implantação dos laudos no programa, e com as informações constantes nele, o mesmo realizará de forma automática o preenchimento do PPP e de forma sistemática informará a Previdência Social sobre o perfil a ser analisado para concessão da aposentadoria especial.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo, apresenta-se o procedimento de enquadramento metodológico do estudo em questão, sobre saúde e segurança do trabalho em relação ao E-Social. Em seguida, será aplicado um questionário para analisar a perspectivas dos profissionais do setor pessoal em relação a essa nova obrigatoriedade. Finalizando, destacam-se as limitações da pesquisa e apresentam-se os resultados obtidos em forma de gráficos afim de uma interpretação coerente no resultado final da pesquisa e sobre tudo desse projeto.

3.1 ENQUADRAMENTOS METODOLÓGICOS

No que se refere ao enquadramento metodológico, a abordagem do problema desta pesquisa será qualitativa. Segundo Minayo (1993), a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Ou seja, trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes.

No que se refere aos procedimentos será uma pesquisa bibliográfica. Cervo e Bervian (1983 apud BEUREN et al., 2014) definem a pesquisa como a que explica um problema a partir de referenciais teóricos publicados em documentos, objetivada a recolher informações e conhecimentos prévios para solucionar esse problema para a qual se busca respostas. O material consultado para a elaboração deste abrange desde os livros, artigos publicados na internet, leis e decretos até monografias, além de outras fontes para abordar o assunto, sendo ele o E-Social em relação aos laudos de insalubridade e a confecção do PPP.

Quanto a abordagem ao problema, trata-se de uma pesquisa quantitativa, sendo realizado um questionário referente aos objetivos específicos de letra “a” e “c”, além de perguntas fundamentais para formar o perfil e a linha de pensamento dos profissionais responsáveis do departamento pessoal das empresas prestadoras de serviços contábeis pesquisadas. Beuren et al (2014) salienta que a abordagem quantitativa se caracteriza na coleta e no tratamento dos dados, além do emprego de instrumentos estratégicos para avaliar o comportamento geral dos acontecimentos.

Quanto aos objetivos da pesquisa, esta será de caráter exploratório. De acordo com Andrade (2002 apud BEUREN et al., 2014) a pesquisa exploratória visa proporcionar maiores informações sobre o assunto investigado, necessitando de maiores esclarecimentos na qual não foi contemplada de modo satisfatório anteriormente. Uma vez que, o E-Social é caracterizado como um assunto relativamente novo, pois data de 2014 por meio do Decreto nº 8.373, na qual continua em constantes alterações e com previsão de vigência em 2018.

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para a realização deste estudo foram aplicados 13 questionários com questões abertas e fechadas, junto as empresas prestadoras de serviços contábeis dos Municípios de Cocal do Sul e Morro da Fumaça, Santa Catarina. Vale salientar, que esse questionário foi aplicado apenas as pessoas responsáveis pelo departamento pessoal.

As perguntas se relacionam ao gênero, faixa etária, conhecimento sobre o E-Social, forma de aquisição desse conhecimento, realização de cursos sobre o tema e quantidade de horas, aplicação do conhecimento adquirido e realização de auditoria nos cadastros dos funcionários, consulta cadastral no momento da admissão, se as empresas prestadoras de serviços contábeis possuem clientes obrigados a declaração em 2018, em relação a saúde e segurança do trabalho, conhecimento sobre os laudos exigidos, forma de implantação dos laudos no programa, realização dos laudos por parte de seus cliente, forma de execução do PPP, enfim se consideram as mudanças benéficas e sobre tudo, se estão preparados para elas.

A partir dos dados coletados realizou-se análise qualitativa e quantitativa, exposta no capítulo seguinte.

4 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo apresenta-se o questionário realizado com os profissionais do departamento pessoal das empresas prestadoras de serviços contábeis dos Municípios de Cocal do Sul e Morro da Fumaça/SC. Primeiramente será exposto a caracterização de cada município, e na sequência os resultados alcançados a partir da coleta dos dados.

4.1 CARACTERIZAÇÕES DOS MUNICÍPIOS

Os Municípios brasileiros de Cocal do Sul e Morro da Fumaça compõe o extremo sul do Estado de Santa Catarina. Originalmente ambas as cidades (mais conhecidas como vilas) eram pertencentes ao município de Urussanga, isso em meados de 1.900 com a colonização dos imigrantes italianos, poloneses e russos. Em seguida será analisado cada município separadamente.

4.1.1 Cocal do Sul

Chamada originalmente de Rio Cocal, seu nome deve-se a numerosa extensão de coqueiros ao longo do principal rio da cidade, o Rio Cocal. Posteriormente em 26 de setembro de 1991, através da lei nº 8.352 surge o município de Cocal do Sul, deixando de ser distrito de Urussanga (COCAL DO SUL, 2017).

O município de Cocal do Sul, pertence a microrregião da Região Carbonífera, integrando a AMREC (Associação dos Municípios da Região Carbonífera). Com uma extensão territorial de 71,130 km² a população da cidade é de aproximadamente 16.000 habitantes (IBGE, 2017).

Figura 4 - Mapa de Cocal do Sul



Fonte: IBGE (2017).

A economia da cidade é formada principalmente pela atividade industrial da cerâmica, logo a pecuária se destaca no crescimento econômico. O PIB (Produto Interno Bruto) do município gira em torno de R\$ 605.456.000,00. Neste cenário, apresenta-se atualmente o total de 05 empresas prestadoras de serviços contábeis, nas quais todas receberam o questionário, sendo que 03 responderam os questionamentos (IBGE, 2017).

4.1.2 Morro da Fumaça

Em sua história, Morro da Fumaça deixou de ser vila de Urussanga, quando se tornou distrito a partir do decreto nº 106 de 23 de abril de 1931. Posteriormente em 20 de maio de 1962, Morro da Fumaça se tornou oficialmente um município de Santa Catarina. O nome da cidade se deve aos carreteiros, tropeiros que vinham de Criciúma e região transportando banha, mantimentos e carvão para serem entregues no porto de Jaguaruna. Ao longo da viagem eles costumavam parar em um morro numa pequena vila, onde hoje é o Hospital de Caridade São Roque, para dormir. Estes carreteiros faziam muitas fogueiras, na qual a fumaça poderia ser avistada de longe, neste contexto originou-se o nome da cidade (MORRO DA FUMAÇA, 2017).

O município de Morro da Fumaça, pertence a microrregião da Região Carbonífera, integrando-se a AMREC (Associação dos Municípios da Região Carbonífera). Com uma extensão territorial de 83,117 km², a população da cidade é de aproximadamente 17.300 habitantes (IBGE, 2017).

Figura 5 - Mapa de Morro da Fumaça



Fonte: IBGE (2017).

A economia da cidade é formada principalmente pela atividade industrial da cerâmica, beneficiamento de arroz, além de confecções. O PIB (Produto Interno Bruto) do município gira em torno de R\$ 625.239.000,00. Neste cenário, apresenta-se atualmente o total de 08 empresas prestadoras de serviços contábeis, nas quais todas receberam o questionário, sendo que 05 responderam aos questionamentos (IBGE, 2017).

4.2 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO

Com o objetivo de aprofundar o estudo, foi aplicado um questionário com 13 empresas prestadoras de serviços contábeis dos municípios de Cocal do Sul e Morro da Fumaça/SC, sendo que foi obtido 08 respostas. Por meio do questionário buscou-se identificar o conhecimento dos entrevistados sobre o E-Social e os laudos de condições ambientais de trabalho.

4.2.1 Gênero

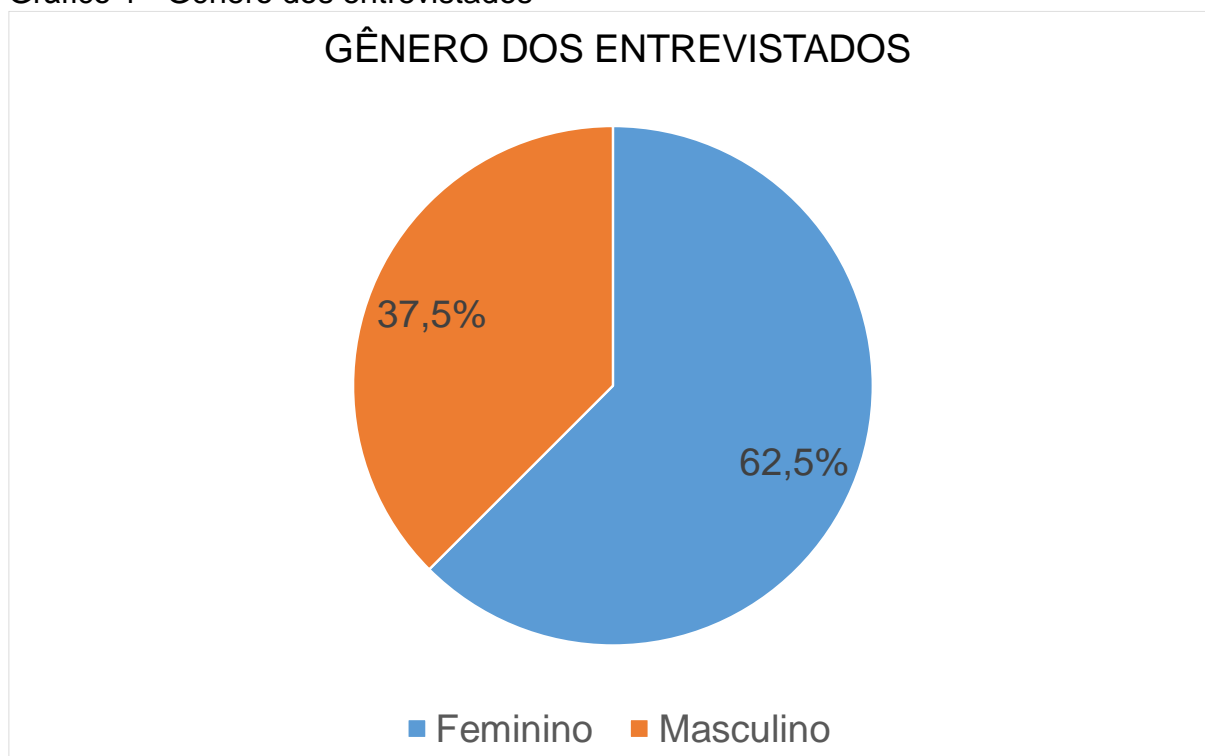
Com o intuito de perfilar o gênero dos profissionais do departamento pessoal, a primeira pergunta realizada obteve os seguintes resultados:

Tabela 1 – Gênero dos entrevistados

Gênero	N°	%
Feminino	5	62,5%
Masculino	3	37,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 1 - Gênero dos entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

O gráfico 1 mostra que, mais da metade dos entrevistados são do gênero feminino, detalhando a preferência de profissionais desse gênero no ambiente de trabalho.

4.2.2 Faixa etária

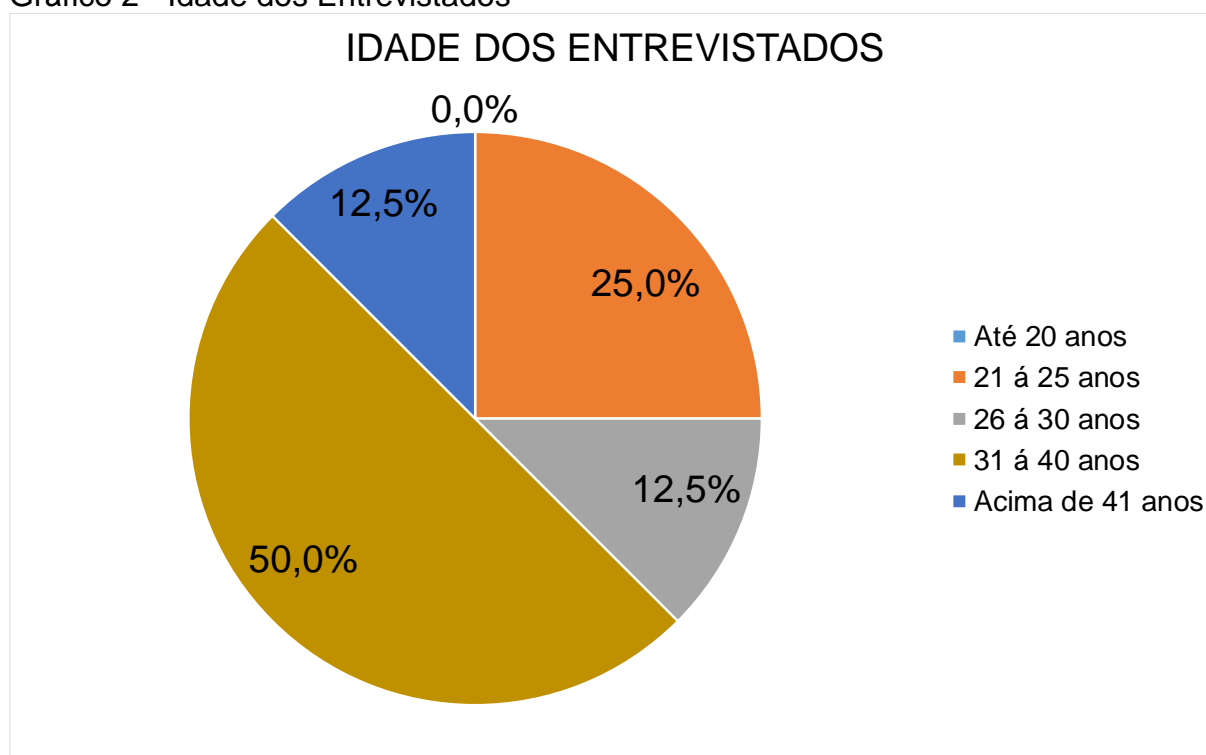
Ao perfilar a faixa etária dos entrevistados, observa-se que a maior parte dos responsáveis pela execução dos trabalhos são maiores de 30 anos de idade. Pode-se supor que a experiência conta muito para a execução do trabalho, transmitindo maior confiabilidade e segurança.

Tabela 2 - Idade dos entrevistados

Idade	N°	%
Até 20 anos	0	0,0%
21 á 25 anos	2	25,0%
26 á 30 anos	1	12,5%
31 á 40 anos	4	50,0%
Acima de 41 anos	1	12,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 2 - Idade dos Entrevistados



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

O levantamento realizado mostra que metade dos profissionais do departamento pessoal estão entre a faixa etária dos 31 á 40 anos, porém acima de 41 anos há menos profissionais atuantes. Observa-se também que os jovens entre

21 á 25 anos estão ganhando espaço no meio de trabalho, porém os jovens com idade inferior a 20 anos não atuam nessa área, pelo menos nas empresas entrevistadas.

4.2.3 Conhecimentos sobre o E-Social

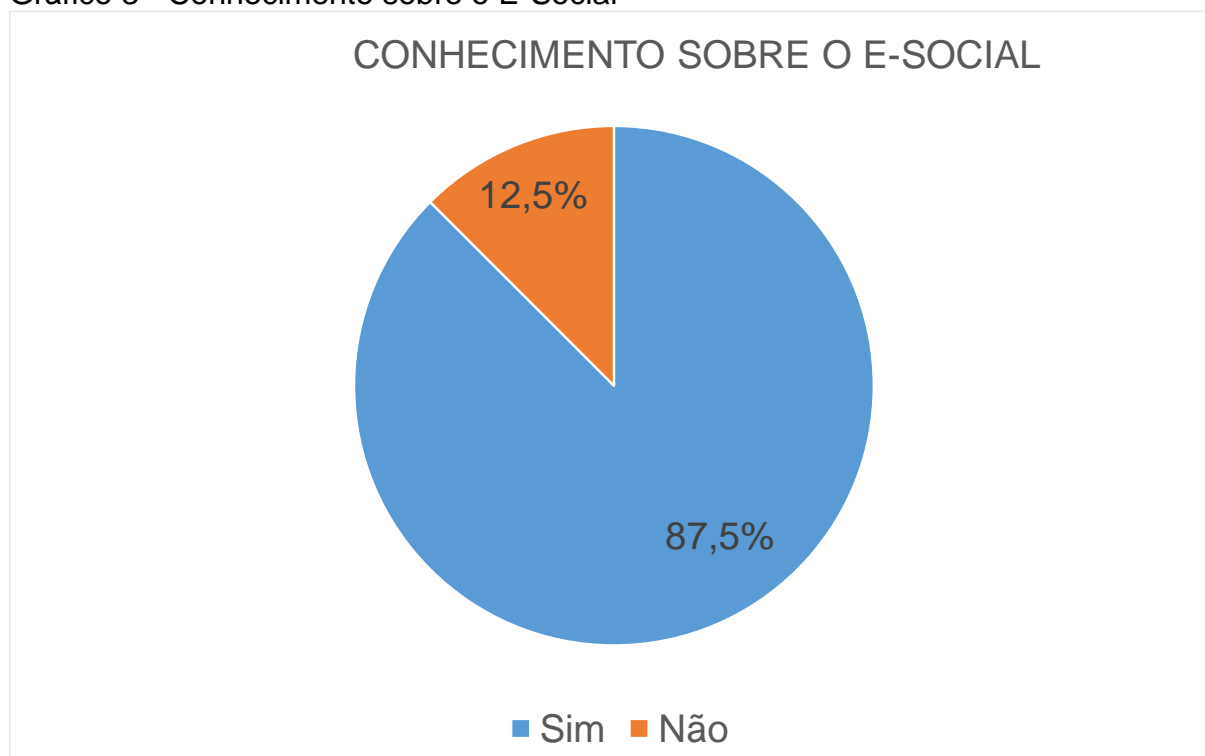
Com o advento do E-Social, é fundamental averiguar se todos os entrevistados possuem conhecimento sobre o tema, com o intuito de já instruir os seus clientes para as mudanças que acontecerão com a implantação do mesmo.

Tabela 3 - Conhecimento sobre o E-Social

Conhecimento	Nº	%
Sim	7	87,5%
Não	1	12,5%
Total	8	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 3 - Conhecimento sobre o E-Social



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Ao analisar os resultados, percebe-se que 07 profissionais possuem conhecimento sobre o E-Social, sendo assim, já possuem algum tipo de

conhecimento a mais a ser socializado com os seus clientes. Porém, percebe-se que um profissional não está a par dessa nova obrigatoriedade, tornando-se um fato bem relevante.

4.2.4 Formas de aquisição do conhecimento

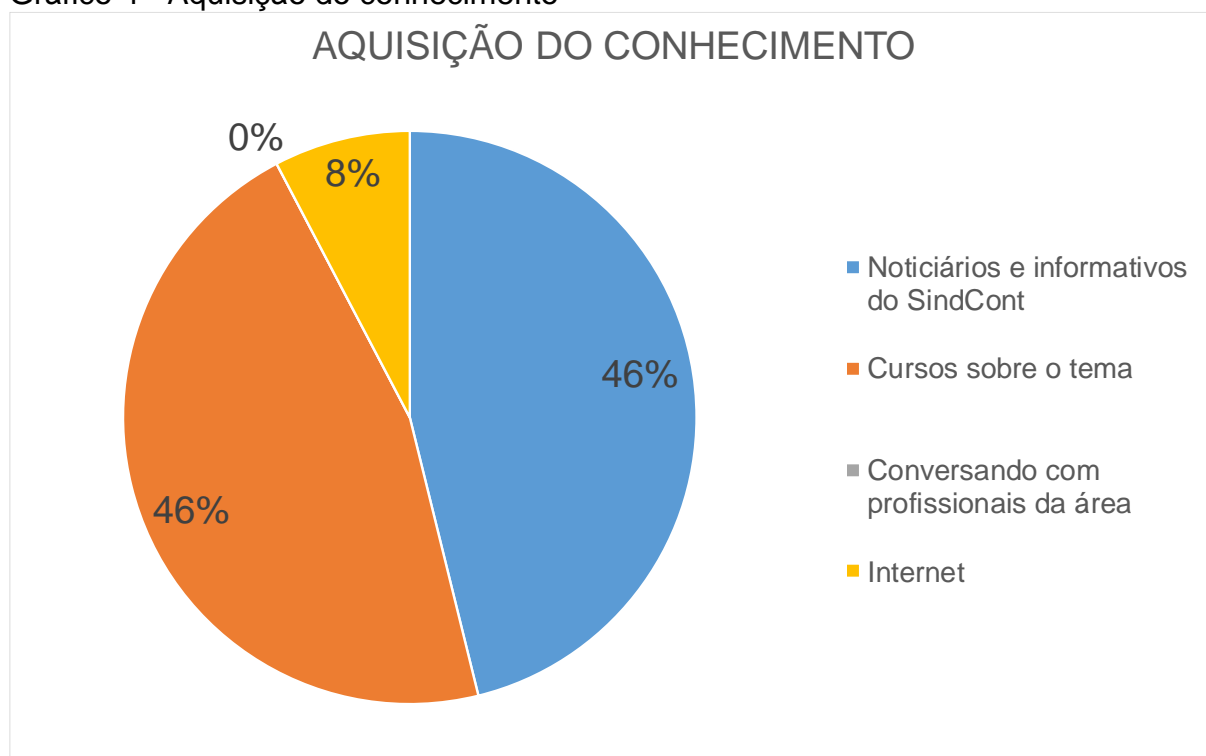
As informações chegam as pessoas de todos as maneiras possíveis. Sendo assim, foi questionado a forma de aquisição do conhecimento sobre o E-Social, nesta questão os entrevistados poderiam assinalar mais de uma resposta.

Tabela 4 - Aquisição do conhecimento

AQUISIÇÃO DO CONHECIMENTO	N°	%
Noticiários e informativos do SindCont	6	46%
Cursos sobre o tema	6	46%
Conversando com profissionais da área	0	0%
Internet	1	8%
Total	13	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 4 - Aquisição do conhecimento



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Com o questionário, se percebe que o SindCont está executando um bom trabalho ao informar e manter informados os profissionais da área, já que foi citada como umas das principais fontes de conhecimento. Os cursos sobre o tema também foram muito citados, além é claro da própria internet.

4.2.5 Horas cursos

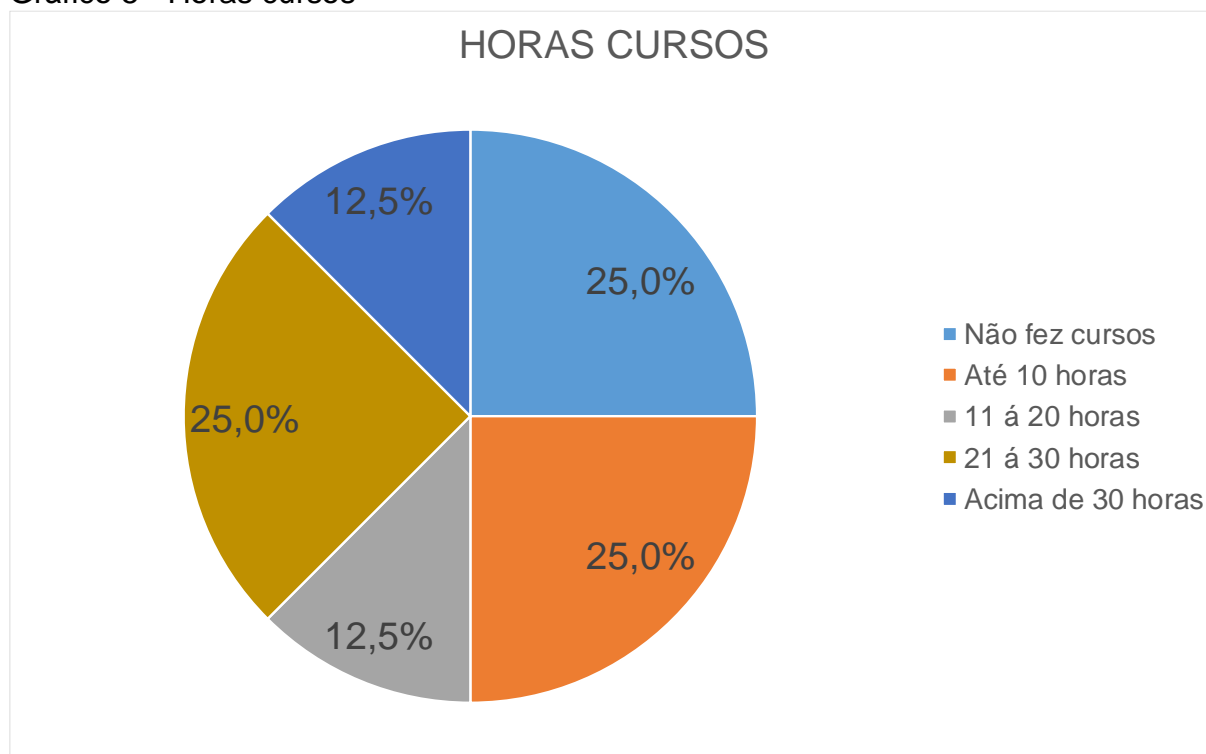
Partindo do suposto que os entrevistados tenham utilizado de cursos para adquirir o conhecimento, utilizou-se da questão para saber quantas horas de cursos os mesmos já tenham realizado até o momento.

Tabela 5 - Horas cursos

Horas Cursos	N°	%
Não fez cursos	2	25,0%
Até 10 horas	2	25,0%
11 á 20 horas	1	12,5%
21 á 30 horas	2	25,0%
Acima de 30 horas	1	12,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 5 - Horas cursos



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Analisando o gráfico 5, percebe-se que os entrevistados estão se empenhando na realização de cursos, uns mais e outros menos. Porém destaca-se a falta de interesse no aperfeiçoamento sobre o tema de dois profissionais, na qual esse fato é muito relevante quando recordado que o E-Social está entrando em vigência no próximo ano.

4.2.6 Aplicação dos conhecimentos adquiridos

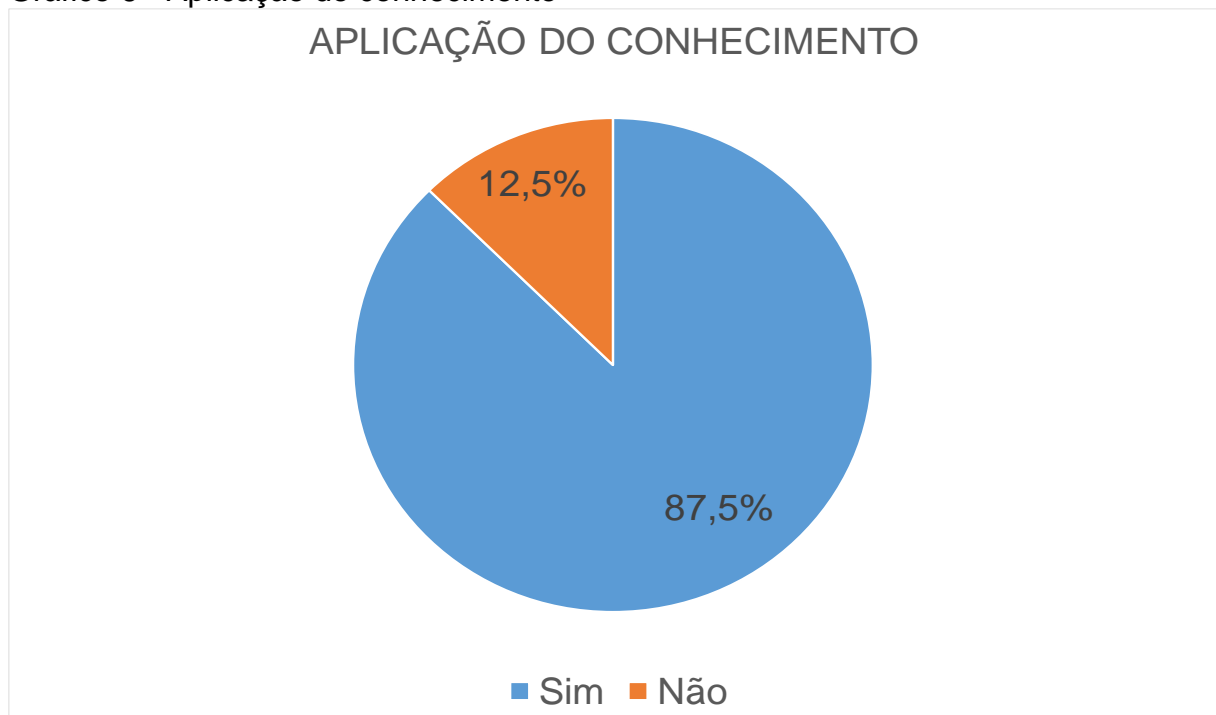
Os conhecimentos sobre o E-Social podem ser adquiridos de formas diferentes, como já analisado anteriormente. Contudo, o mais importante é se o profissional está aplicando o conhecimento adquirido e produzindo novos conhecimentos.

Tabela 6 - Aplicação do conhecimento

Aplicação	N°	%
Sim	7	87,5%
Não	1	12,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 6 - Aplicação do conhecimento



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Observa-se no gráfico 6, que dos 08 entrevistados, apenas um não está aplicando o conhecimento, sugerindo que esse entrevistado não possui conhecimento. E esse fato pode ser comprovado quando se retorna a pergunta se o entrevistado possui conhecimento sobre o E-Social.

4.2.7 Consulta das qualificações cadastrais nas novas admissões

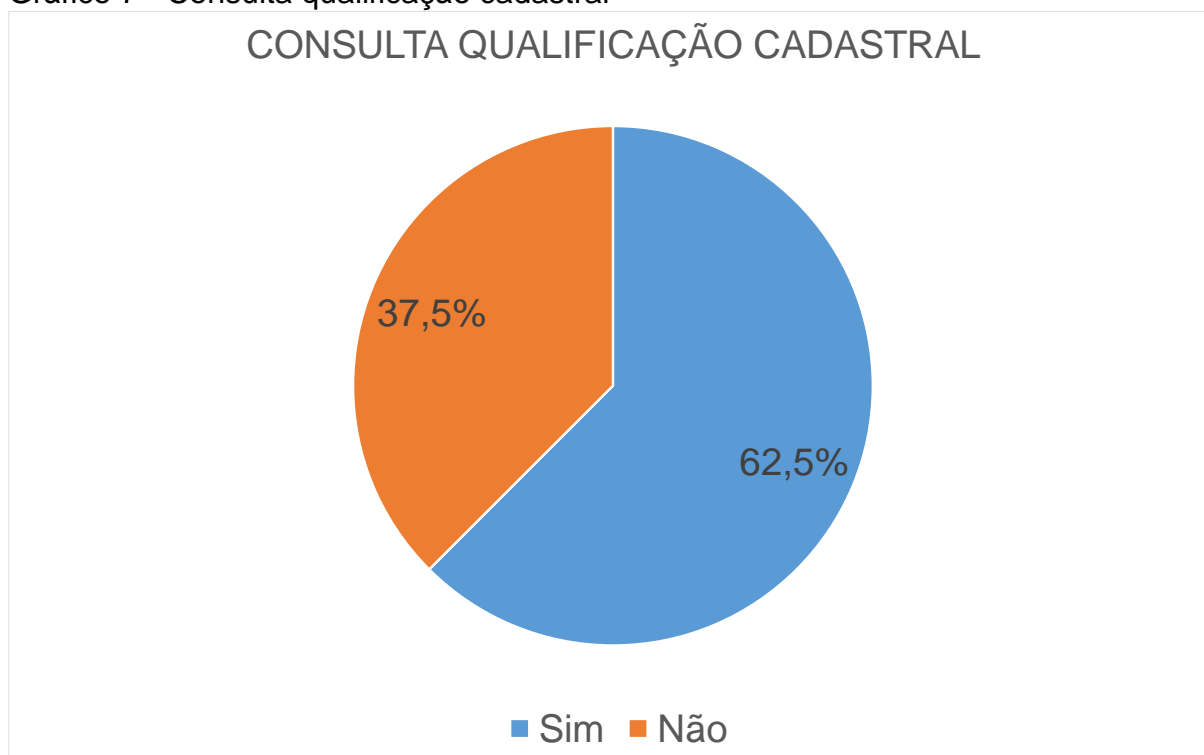
Com a idealização do E-Social, houve a integração das qualificações cadastrais dos trabalhadores nos sistemas da CEF, RFB e MTE, possibilitando verificar se há divergências ou não. Quando há algum dado incorreto em alguma dessas plataformas de informações do governo, o sistema da CEF bloqueia a movimentação do FGTS do trabalhador quando constatado alguma divergência, porém no programa do E-Social a informação incorreta não será transmitida e impedirá a admissão do trabalhador.

Tabela 7 - Consulta qualificação cadastral

Consulta	Nº	%
Sim	5	62,5%
Não	3	37,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 7 - Consulta qualificação cadastral



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Contudo, o gráfico mostra que 05 dos 08 profissionais do departamento pessoal estão realizando as consultas das qualificações cadastrais das novas admissões, inibindo transtornos atuais com a CEF e futuramente com o E-Social.

4.2.8 Realização de auditoria nos cadastros dos funcionários

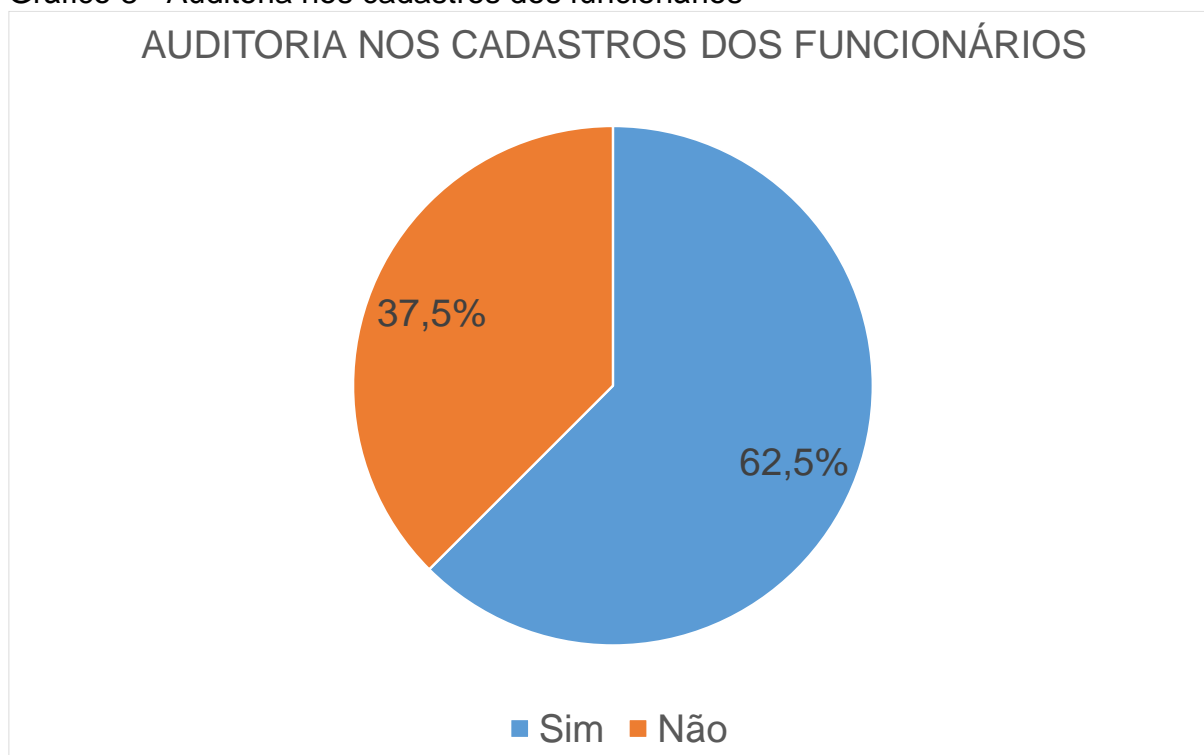
Como já salientado anteriormente, para inibir futuros transtornos o profissional deve realizar uma auditoria detalhada nos cadastros dos funcionários antigos, certificando-se que os dados estão corretos.

Tabela 8 - Auditoria nos cadastros

Auditoria	Nº	%
Sim	5	62,5%
Não	3	37,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 8 - Auditoria nos cadastros dos funcionários



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Constata-se que mais da metade dos entrevistados já realizou ou está realizando a auditoria nos cadastros dos funcionários, sendo assim, estes profissionais estão se preparando adequadamente para a implantação da nova obrigatoriedade.

4.2.9 Empresas obrigadas a apresentação do E-Social

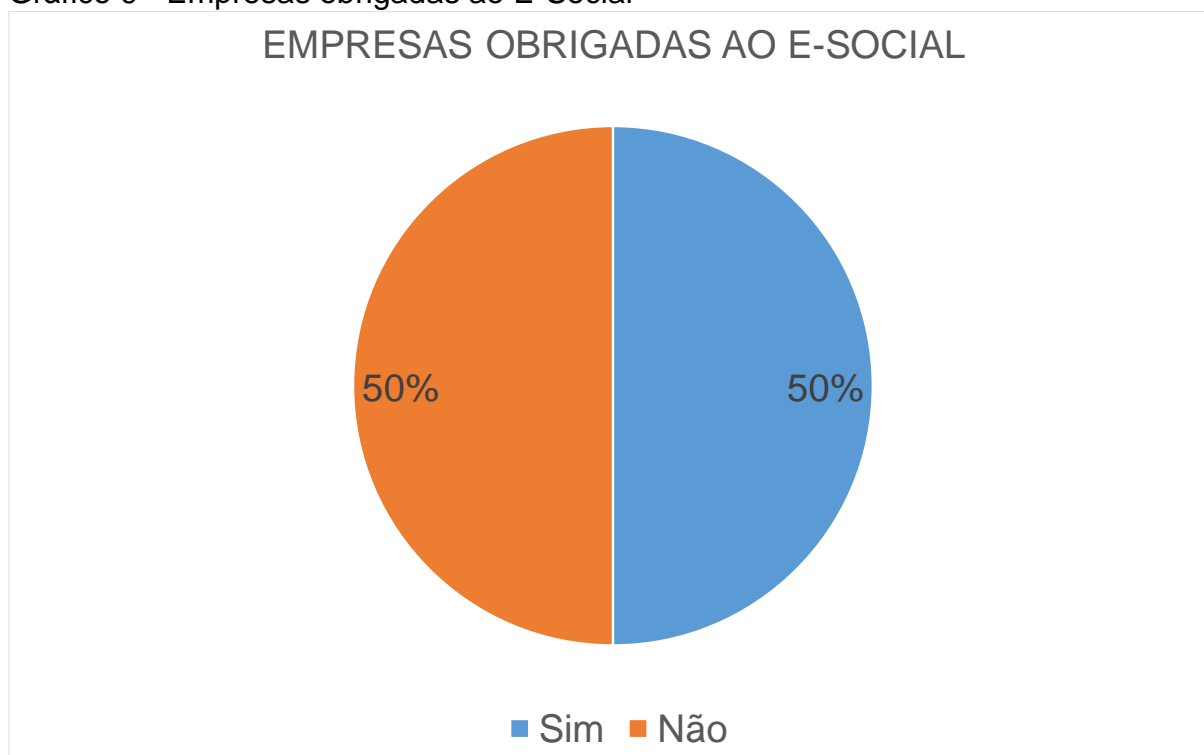
Sabe-se que no primeiro estágio da implantação do E-Social estarão obrigadas a transmissão as empresas com faturamento acima de 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) no ano base de 2016. Mas será que as empresas prestadoras de serviços contábeis possuem clientes com faturamentos tão altos?

Tabela 9 - Obrigatoriedade ao E-Social

Obrigatoriedade	Nº	%
Sim	4	50%
Não	4	50%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 9 - Empresas obrigadas ao E-Social



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Verificando o gráfico, nota-se que a metade dos profissionais apresentam clientes que estarão obrigados a transmitir o E-Social em janeiro de 2018. Então, esses profissionais terão muito trabalho a ser realizado pela frente, já que terão o dever de conferir todas as informações dos trabalhadores.

4.2.10 Conhecimento sobre os laudos a serem informados

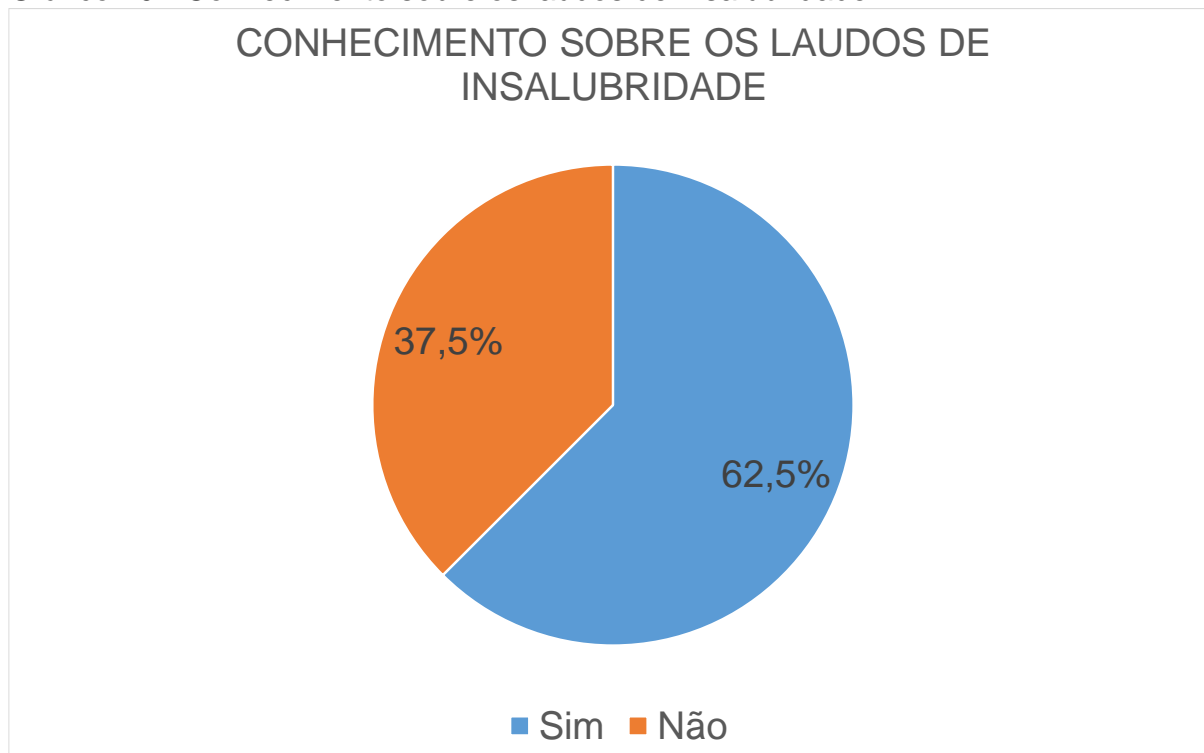
Os laudos técnicos de condições ambientais de trabalho são obrigatórios para as empresas que possuem fatores de risco, sendo assim, para um controle mais eficaz por parte do governo esses laudos devem ser informados. Então, perguntou-se aos entrevistados se possuem conhecimento de quais são esses laudos a serem informados no programa.

Tabela 10 - Conhecimento dos laudos de insalubridade

Conhecimento dos Laudos	Nº	%
Sim	5	62,5%
Não	3	37,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 10 - Conhecimento sobre os laudos de insalubridade



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Analisando o gráfico 10, percebe-se que mais da metade dos entrevistados possuem conhecimentos sobre os laudos, salientando ainda que o LTCAT, PPRA e PCMSO devem ser informados no programa.

4.2.11 Implantação dos laudos no programa do E-Social

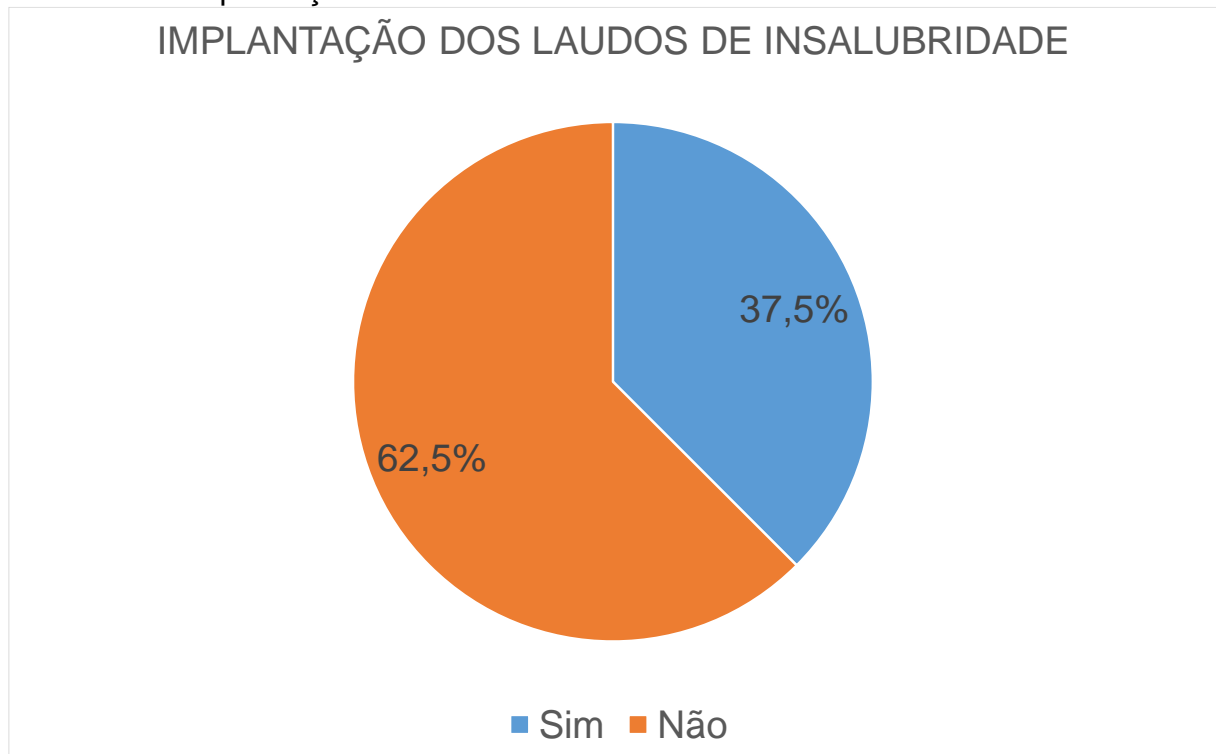
Os laudos LTCAT, PPRA e PCMSO devem ser implantados no programa via arquivo XML, e a resolução do E-Social faz menção desse fato. Sendo assim, perguntou-se aos entrevistados se os mesmos possuem conhecimento dessa forma de implantação.

Tabela 11 - Implantação dos laudos de insalubridade

Implantação dos laudos	Nº	%
Sim	3	37,5%
Não	5	62,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 11 - Implantação dos laudos de insalubridade



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Ao analisar o gráfico 11, identifica-se que mais da metade dos entrevistados não possuem o conhecimento da forma de implantação dos laudos, tornando uma questão muito importante a ser analisada pelas empresas prestadoras de serviços contábeis que terão que informar esses laudos em julho de 2018 para serem inibidas de multas.

4.2.12 Empresas responsáveis pela elaboração dos laudos

Os laudos de insalubridade são elaborados por empresas especializadas em medicina e segurança de trabalho e muitas dessas empresas podem não estar preparadas para realizar a entrega dos laudos em arquivos XML, visto que só realizam a entrega em vias impressas. Diante desta questão, perguntou-se a opinião dos entrevistados perante a preparação dessas empresas prestadoras de serviço para a entrega dos laudos em arquivo XML.

Tabela 12 - Prestação de serviço

Prestação de Serviço	Nº	%
Sim	1	12,5%
Não	7	87,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 12 - Prestação de serviço



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Constata-se pelo gráfico que os entrevistados não estão confiantes que as empresas prestadoras de serviço da elaboração dos laudos serão capazes de entregar os laudos em arquivo em XML, então é recomendado que seja feito a alteração desse prestador de serviço para um que esteja qualificado.

4.2.13 Atualização dos laudos

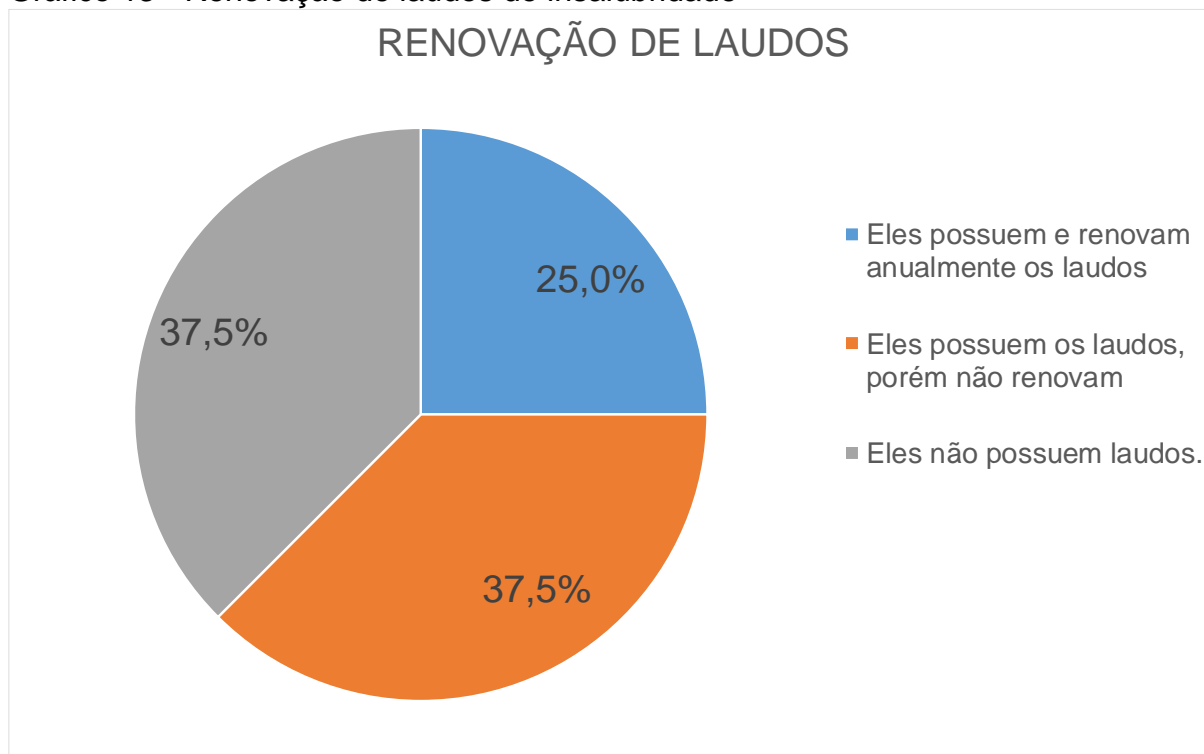
Para as empresas que possuem fatores de riscos ambientais de trabalho, que incidem assim a insalubridade de qualquer grau e a periculosidade, devem manter seus laudos atualizados anualmente. Porém muitas empresas não cumprem com essa exigência e em casos de fiscalização do MTE podem acarretar em graves multas.

Tabela 13 - Renovação de laudos de insalubridade

Renovação de laudos	Nº	%
Eles possuem e renovam anualmente os laudos	2	25,0%
Eles possuem os laudos, porém não renovam	3	37,5%
Eles não possuem laudos.	3	37,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 13 - Renovação de laudos de insalubridade



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Verificando o gráfico, nota-se que os clientes das empresas prestadoras de serviços contábeis estão se arriscando quando deixam de realizar os laudos de insalubridade ou quando possuem e não renovam os mesmos, já que representam uma porção igual nas respostas.

4.2.14 Elaboração do PPP

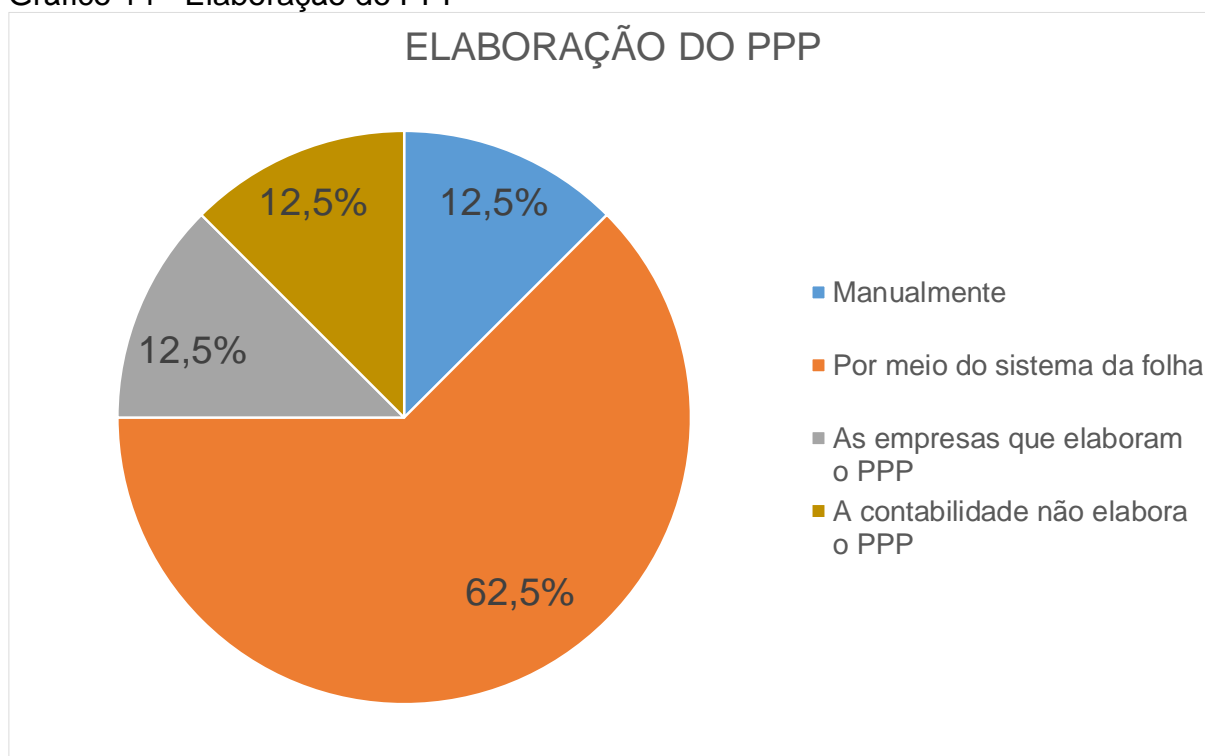
Atualmente o PPP é elaborado ao analisar os laudos técnicos manualmente, porém há diferenças entre as formas do preenchimento, que pode ser de maneira manual utilizando o pacote *Office*, podendo ser elaborado pelas empresas ou por suas prestadoras de serviços contábeis, e a outra forma seria eletrônica por meio do sistema da folha de pagamento.

Tabela 14 - Elaboração do PPP

Elaboração do PPP	Nº	%
Manualmente	1	12,5%
Por meio do sistema da folha	5	62,5%
As empresas que elaboram o PPP	1	12,5%
A contabilidade não elabora o PPP	1	12,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 14 - Elaboração do PPP



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Constata-se que a elaboração do PPP fica a cargo das empresas prestadoras de serviços contábeis, porém os mesmos utilizam do sistema da folha para a sua execução. Observa-se também, que há a elaboração por meio manual e aquelas que não realizam o PPP e deixam a cargo de seus clientes para a elaboração.

4.2.15 Realização do PPP de forma automática

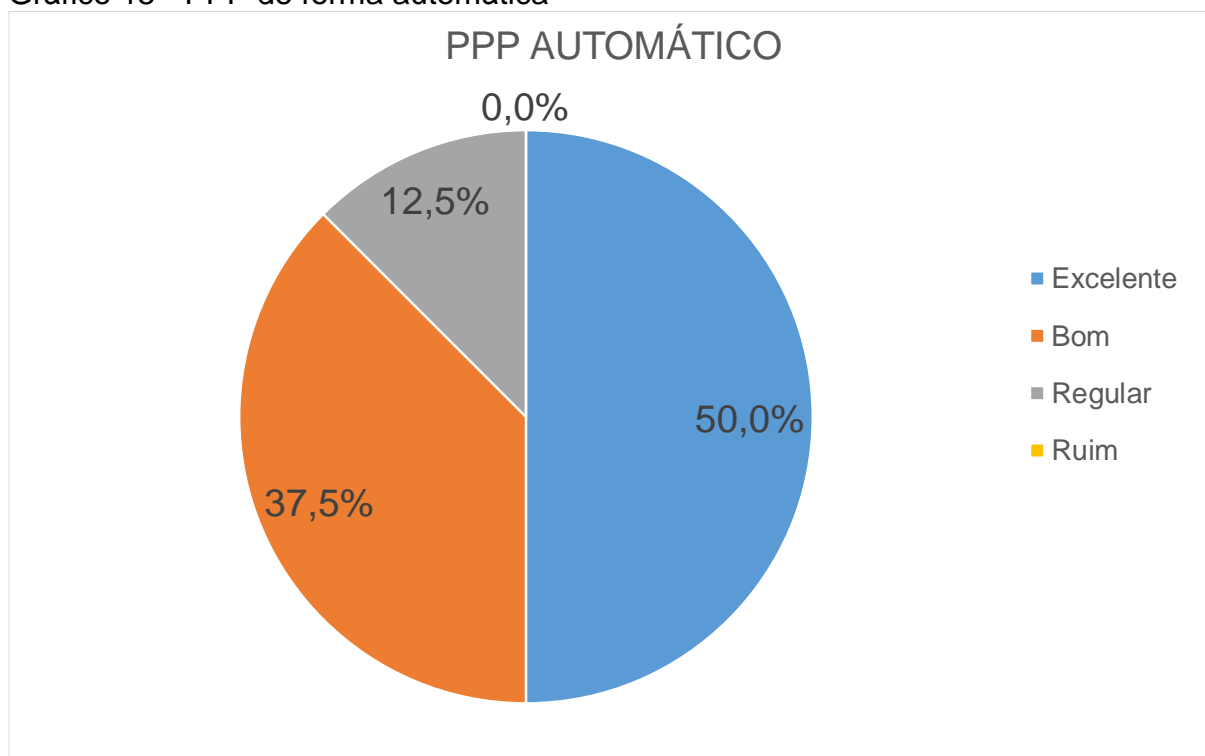
Com a implantação do E-Social e a importação dos laudos de insalubridade, o PPP vai ser realizado de forma automática pelo próprio programa. É importante saber como os entrevistados encaram esse avanço.

Tabela 15 - PPP de forma automática

PPP Automático	Nº	%
Excelente	4	50,0%
Bom	3	37,5%
Regular	1	12,5%
Ruim	0	0,0%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 15 - PPP de forma automática



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Portanto, percebe-se no gráfico que metade dos entrevistados consideram esse avanço excelente, pois garantirá um preenchimento totalmente correto e minimizará o trabalho. Já uma pequena porção desses entrevistados consideram esse avanço regular, talvez por acreditarem que o programa não executará de forma correta o preenchimento do PPP.

4.2.16 Perspectiva de melhoras no trabalho

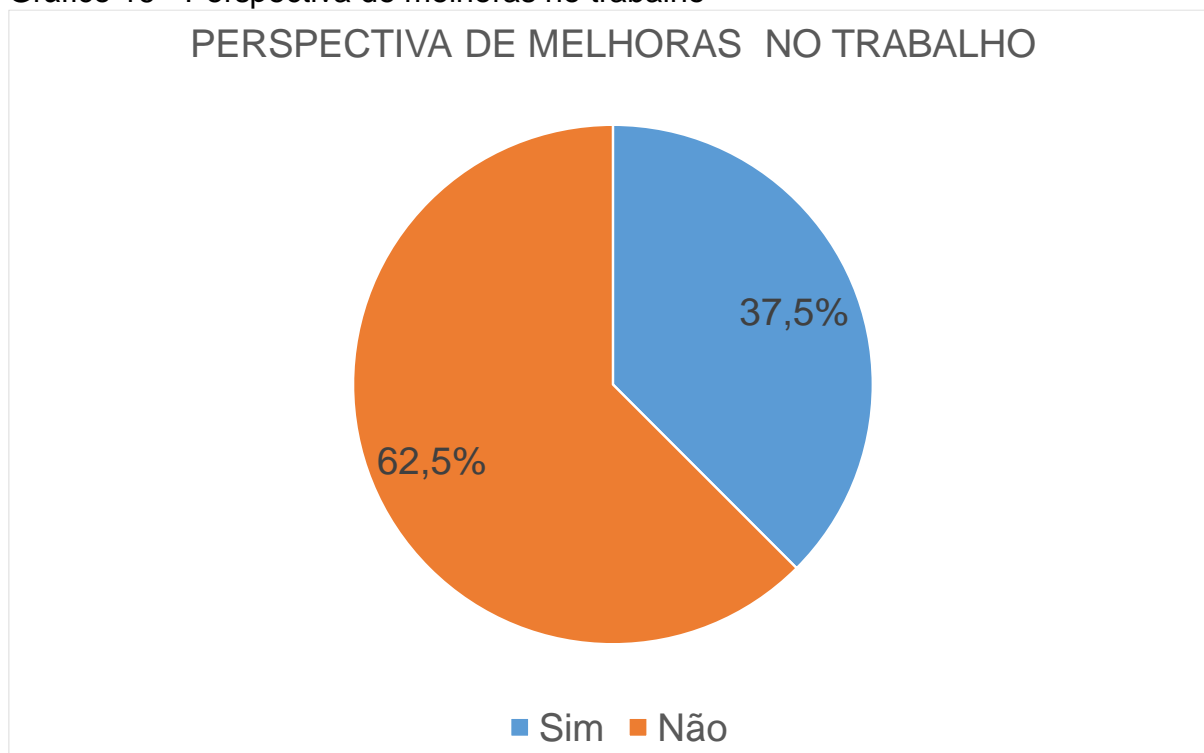
A vida do profissional do departamento pessoal é bastante conturbada, devendo seguir rigorosamente a legislação da CLT e cumprir os prazos determinados, isso utilizando os diversos programas para a transmissão dos dados dos colaboradores de seus clientes. Com o advento do E-Social na qual, teoricamente, simplificaria o envio das informações, se torna extremamente importante saber se há a perspectiva de melhoras no trabalho desses profissionais.

Tabela 16 - Perspectiva de melhoras no trabalho

Perspectiva de melhoras	Nº	%
Sim	3	37,5%
Não	5	62,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 16 - Perspectiva de melhoras no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Ao observar o gráfico, constata-se que os profissionais do departamento pessoal não acreditam que o advento do E-Social tornará os seus trabalhos

melhores, mas sim que dificultaram os mesmos. Já uma pequena porção desses profissionais, acreditam que haverá melhoras no trabalho.

4.2.17 Perspectiva de remuneração

As empresas prestadoras de serviços contábeis necessitaram de profissionais capacitados e com o devido conhecimento sobre os procedimentos do programa do E-Social. Nesta questão, é essencial saber se os profissionais possuem a perspectiva de elevação em suas remunerações.

Tabela 17 - Perspectiva de elevação na remuneração

Perspectiva de remuneração	Nº	%
Sim	1	12,5%
Não	7	87,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 17 - Perspectiva de elevação na remuneração



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Dentro dos 87,5% de profissionais que responderam que não, acreditam que terão muito trabalho e pouco retorno, na questão da remuneração. Há ainda aqueles 12,5% que acreditam na perspectiva de elevação em suas remunerações.

4.2.18 Perspectiva de preparo para implantação no segundo semestre de 2017

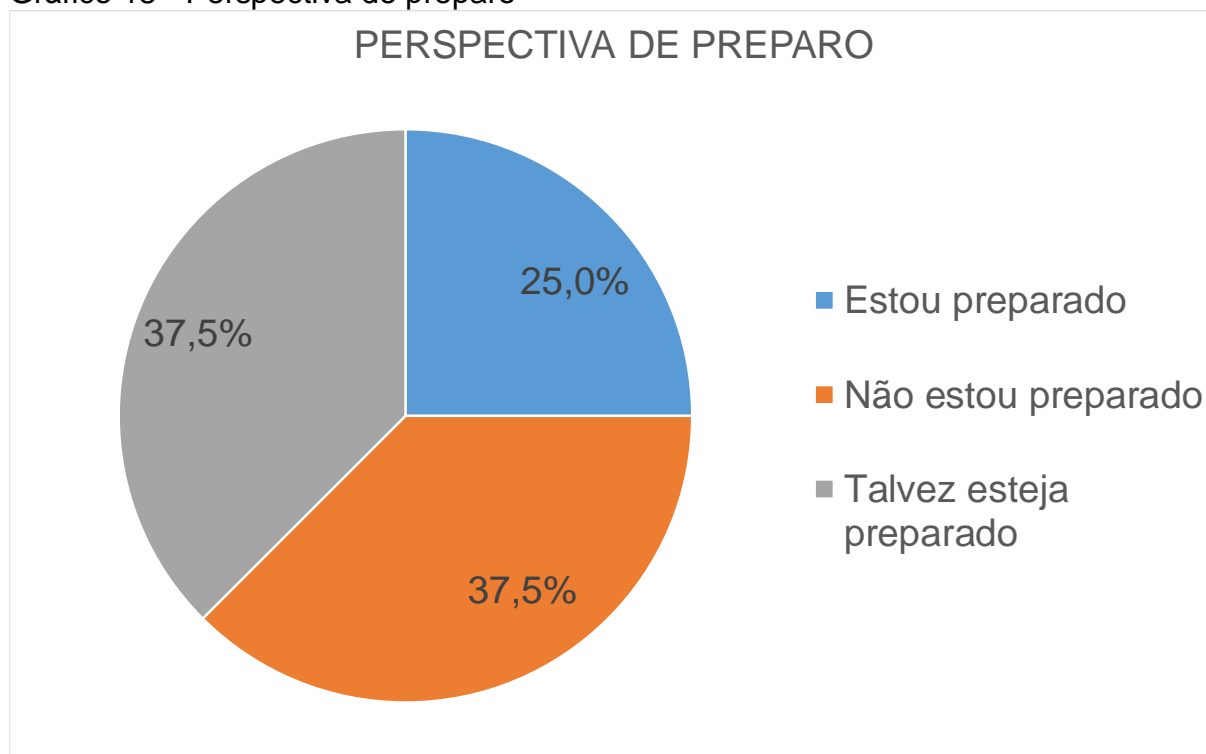
Após várias alterações na resolução do E-Social em questão da implantação do programa, está definido até o momento, que a implantação acontecerá em janeiro de 2018, ofertando assim, mais alguns meses de estudos e preparos para os profissionais. Porém, se a implantação acontecesse no segundo semestre de 2017, será que os entrevistados se considerariam preparados para esse desafio?

Tabela 18 - Perspectiva de preparo

Perspectiva de preparo	Nº	%
Estou preparado	2	25,0%
Não estou preparado	3	37,5%
Talvez esteja preparado	3	37,5%
Total	8	100%

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Gráfico 18 - Perspectiva de preparo



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Pode-se perceber no gráfico que os entrevistados estão divididos em questão de suas perspectivas de preparo, já que uma parcela admite que não está preparada e a mesma quantidade acredita que pode estar preparada, porém não tem certeza. Enquanto 25% dos entrevistados se consideram preparados para a implantação, se as mesmas acontecessem no segundo semestre de 2017.

4.3 ANÁLISES DAS RESPOSTAS

Ao aplicar o questionário junto aos profissionais do departamento pessoal, pode-se perceber que quase todos possuem conhecimento sobre o E-Social, na qual foram adquiridos a partir de noticiários e informativos do SindCont e na realização de cursos. Mas apenas o conhecimento não basta, também deve haver a aplicação do conhecimento e se constata que os entrevistados estão cientes desse fato. Já que estão realizando as consultas de qualificações cadastrais para novas e antigas admissões.

Em relação a saúde e segurança do trabalho os entrevistados mostraram conhecimento sobre os laudos de insalubridades, porém não possuem a informação de como serão implantados no programa. Os entrevistados acreditam que as empresas que prestam o serviço de elaboração de laudos não serão competentes ao ponto de fornecer os arquivos em XML para que ocorra essa implantação. Já no que se refere ao preenchimento do PPP, muitas empresas prestadoras de serviços contábeis utilizam do sistema da folha para a sua elaboração, porém encontram dificuldades no que se refere aos laudos atualizados, já que os seus clientes não possuem e/ou não renovam os seus laudos anualmente.

Para os entrevistados o tema em questão tem grande importância em seu meio. Porém os mesmos, não possuem a perspectiva de que haverá melhoras no desempenho do trabalho, visto que o E-Social sobrecarregará o departamento pessoal por requerer alto nível de conhecimento na legislação e nos procedimentos do programa. Acreditam ainda, que não serão reconhecidos financeiramente em seus esforços.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal objetivo deste trabalho foi demonstrar a importância do E-Social e a saúde e segurança no trabalho para o departamento pessoal e destacar os principais pontos desses temas para as empresas prestadoras de serviços contábeis e seus clientes.

No decorrer do desenvolvimento da pesquisa, foi possível constatar que o profissional do departamento pessoal tem que possuir o máximo de domínio possível na legislação trabalhista, sendo apontados os conhecimentos na CLT, convenções coletivas, normas regulamentadoras do FGTS e INSS, para estarem preparados as novas mudanças em decorrência da implantação do programa do E-Social.

O E-Social exigirá muito dos profissionais desse setor, pois compilará em um único programa, vários sistemas de informações. Transformando as rotinas mensais e nas datas estabelecidas do setor em atividades diárias, já que o programa exigirá comunicações prévias de todas as movimentações trabalhistas.

Diante deste contexto, foi elaborado uma pesquisa com os profissionais do departamento pessoal das empresas prestadoras de serviços contábeis dos municípios de Cocal do Sul e Morro da Fumaça, por meio da qual constatou-se que o tema em questão é de extrema importância para o departamento. Porém com a pesquisa, ficou claro que os profissionais possuem uma perspectiva negativa em relação as melhorias no trabalho, na elevação de suas remunerações e sobre tudo se os mesmo se encontraram preparados para essa nova exigência. Visto que é uma grande mudança no cenário de trabalho e que proporcionará informações mais concretas e atualizadas de tudo o que ocorre nas empresas para o governo.

Atendendo ao objetivo geral, é evidente que as empresas prestadoras de serviços contábeis e seus clientes precisam rever a questão da contratação de empresas para a elaboração dos laudos técnicos de condições ambientais. As mesmas devem buscar prestadores de serviços que estejam preparados para a entrega desses laudos em arquivo XML. Após a contratação dessa prestadora de serviço qualificada, a empresa deve atualizar os laudos anualmente e seguir fielmente todos as orientações e procedimentos ali expostos, só assim, será possível se manter em dia com as novas obrigações impostas pelo E-Social.

Enfim, ficou claro que o E-Social será a terceira revolução na área trabalhista e previdenciária, e apenas os profissionais qualificados farão parte desse progresso.

REFERÊNCIAS

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **SEGURANÇA DO TRABALHO & GESTÃO AMBIENTAL**. São Paulo: Atlas, 2001.

BEUREN, Ilse Maria et al. **COMO ELABORAR TRABALHOS MONOGRÁFICOS EM CONTABILIDADE: TEORIA E PRÁTICA**. 3 ed. – 9. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

BRASIL. **Decreto nº 8.373**, de 11 de dezembro de 2014. Dispõe sobre o E-Social. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm>. Acesso em: 28 de agosto de 2016.

BRASIL. **Portaria nº 3.214**, de 08 de junho de 1978. Dispõe sobre as normas regulamentadoras relativas a segurança e medicina do trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214_78.html>. Acesso em: 31 de agosto de 2016.

BRASIL. **Resolução CD/E-Social nº 02**, de 30 de agosto de 2016 (DOU DE 31.08.2016). Dispõe sobre o início da obrigatoriedade do E-Social. Disponível em:<http://www.esocial.gov.br/doc/Resolucao_Comite_Diretivo_do_eSocial_002_2016.pdf>. Acesso em: 31 de agosto de 2016.

CARVALHO, Zenaide. **CURSO COMO IMPLANTAR O E-SOCIAL**. 2.1 versão. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **RECURSOS HUMANOS**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **GESTÃO DE PESSOAS**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COCAL DO SUL. Disponível em: <<http://www.cocaldosul.sc.gov.br/turismo/>> Acesso em: 25 de maio de 2017.

FIDELIS, Gilson José. **GESTÃO DE PESSOAS: ROTINAS TRABALHISTAS E DINÂMICAS DO DEPARTAMENTO PESSOAL**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2008.

FREITAS, Luís Conceição. **MANUAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO**. 2 ed. Lisboa: Sílabo, 2011.

IBGE. Disponível em: < <http://www.cidades.ibge.gov.br/painel/historico.php?lang=&codmun=420425&search=santa-catarina|cocal-do-sul>> Acesso em: 25 de maio de 2017.

IBGE. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/painel/historico.php?lang=&codmun=421120&search=santa-catarina|morro-da-fumaca|infograficos:-historico>> Acesso em: 25 de maio de 2017.

LACOMBI, Francisco José Masset. **RECURSOS HUMANOS: PRINCÍPIOS E TENDÊNCIAS**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAPOLLI, Édis Mafra, et al. **GESTÃO DE PESSOAS EM ORGANIZAÇÕES EMPREENDEDORAS**. 4 v. Florianópolis: Padoin, 2010.

MACEDO, Rui Bocchino. **SEGURANÇA, SAÚDE, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO**. 1 ed. Curitiba: IESDE, 2012.

MARRAS, Jean Pierre. **ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS: DO OPERACIONAL AO ESTRATÉGICO**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **PESQUISA SOCIAL: TEORIA, MÉTODO E CRIATIVIDADE**. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

MORRO DA FUMAÇA. Disponível em: <<http://www.morrodafumaca.sc.gov.br/turismo/>> Acesso em: 25 de maio de 2017.

RAMPAZZO, Lino. **METODOLOGIA CIENTÍFICA: PARA ALUNOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS GRADUAÇÃO**. 3 ed. São Paulo: Loyola, 2005.